

**Государственное бюджетное учреждение
«Комплексный центр социального обслуживания населения»
Андреапольского района**

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда
ГБУ «КЦСОН» Андреапольского района**

**г. Андреаполь
2018 год**

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда в Государственном бюджетном учреждении
«Комплексный центр социального обслуживания населения»
Андреапольского района

Раздел I
Общие положения

1. Положение об оплате труда в Государственном бюджетном учреждении «Комплексный центр социального обслуживания населения» Андреапольского района (далее – Положение) разработано в соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2. Положение устанавливает порядок и условия оплаты труда в Государственном бюджетном учреждении «Комплексный центр социального обслуживания населения» Андреапольского района (далее – ГБУ «КЦСОН» Андреапольского района). Под работниками ГБУ «КЦСОН» Андреапольского района понимаются работники, занимающие должности руководителей, специалистов и служащих. Под рабочими ГБУ «КЦСОН» Андреапольского района понимаются работники, работающие по профессиям рабочих. Работникам назначается должностной оклад, а рабочим – оклад.

3. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклада) работника (рабочего), компенсационных выплат и стимулирующих выплат являются обязательными для включения в трудовой договор.

4. При утверждении Правительством Российской Федерации базовых должностных окладов (базовых окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), должностные оклады (оклады) работников (рабочих), входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых должностных окладов (базовых окладов).

5. Оплата труда работников (рабочих), занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности (виду работ).

6. Заработная плата работников (рабочих), предельным размером не ограничивается, за исключением случаев, установленных пунктом 7 Положения.

7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителя и главного бухгалтера ГБУ «КЦСОН» Андреапольского района и среднемесячной заработной платы иных работников ГБУ «КЦСОН» Андреапольского района в следующих пределах:

а) для директора – в кратности до 6 (среднемесячная заработная плата) директора ГБУ «КЦСОН» Андреапольского района не должна превышать шестикратный размер среднемесячной заработной платы работников данного учреждения;

б) для заместителя директора ГБУ «КЦСОН» Андреапольского района – в кратности до 5 (среднемесячная заработная плата заместителя) заместителя ГБУ «КЦСОН» Андреапольского района не должна превышать пятикратный размер среднемесячной заработной платы работников данного учреждения;

в) для главного бухгалтера ГБУ «КЦСОН» Андреапольского района – в кратности до 4 (среднемесячная заработная плата главного бухгалтера ГБУ «КЦСОН» Андреапольского района не должна превышать четырехкратный размер среднемесячной заработной платы работников данного учреждения.

Среднемесячная заработная плата директора, заместителя и главного бухгалтера ГБУ «КЦСОН» Андреапольского района формируется за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитывается за календарный год.

Среднемесячная заработная плата работников ГБУ «КЦСОН» формируется за счет всех источников финансового обеспечения без учета заработной платы соответствующего директора, его заместителя, главного бухгалтера и рассчитывается за календарный год.

Раздел II

Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих предоставление социальных услуг

8. Должностные оклады работников, осуществляющих предоставление социальных услуг, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.03.2008 № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг»:

ПКГ	Должностной оклад (рублей)
Должности специалистов третьего уровня	
1 квалификационный уровень	6 003
специалист по социальной работе	
Должности руководителей	
Заведующий отделением (социальной службой)	7 914

9. Оплата труда социальных работников ГБУ «КЦСОН» Андреапольского района осуществляется по сдельно-премиальной системе оплаты труда, в соответствии: с приказом Министерства социальной защиты населения Тверской области №30 от 21.02.2013 года «О внедрении на территории Тверской области инновационной системы оплаты труда социальных работников»; с приказом ГБУ «КЦСОН» Андреапольского района №7/1 от 15.05.2013 года «Об утверждении Положения о сдельно-премиальной системы оплаты труда социальных работников, осуществляющих социальное обслуживание населения на дому».

Раздел III

Порядок и условия оплаты медицинских работников

10. Должностные оклады медицинских работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»:

ПКГ	Должностной оклад (рублей)
ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»	
1 квалификационный уровень	4 444
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
3 квалификационный уровень	6 597
5 квалификационный уровень	6 875
ПКГ «Врачи и провизоры»	
2 квалификационный уровень	7 361

Раздел IV

Порядок и условия оплаты работников образования

11. Должностные оклады работников образования, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

ПКГ	Должностной оклад (рублей)
Должности педагогических работников	
3 квалификационный уровень	6 606

Раздел VI

Порядок и условия оплаты работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

12. Должностные оклады работников, занимающих общеотраслевые должности служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общеотраслевых должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

ПКГ	Должностной оклад (рублей)
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	
3 квалификационный уровень	6 108
Заведующий производством (шеф-повар); начальник хозяйственного отдела. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутри должностная категория	
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	
1 квалификационный уровень	6 550
Бухгалтер; документовед; инженер; инженер по метрологии; инженер по охране труда; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); психолог; специалист по кадрам; экономист; социолог; юрисконсульт	
2 квалификационный уровень	6 746
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная категория	
3 квалификационный уровень	6 944
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория	

13. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений государственных бюджетных учреждений социального обслуживания населения устанавливаются на 10 – 20% ниже должностных окладов соответствующих руководителей.

Раздел VII

Порядок и условия оплаты труда рабочих

14. Оклады рабочих устанавливаются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Оклад (рублей)
1 разряд	3 826
2 разряд	3 957
3 разряд	4 155
8 разряд	6 359

Раздел VIII

Порядок и условия оплаты труда директора, заместителя и главного бухгалтера

15. Должностные оклады руководителей государственных бюджетных учреждений социального обслуживания населения устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда в следующих размерах:

Наименование должностей	Должностные оклады по группам оплаты труда руководителей (рублей)			
	I	II	III	IV
Директор государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения: со стационаром			10 870	

16. Объемные показатели и порядок отнесения государственных бюджетных учреждений социального обслуживания населения Тверской области к группам по оплате труда руководителей приведены в приложении 1 к Положению.

17. Должностной оклад заместителя руководителя государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения, а также главного бухгалтера, устанавливается на 10 – 30% ниже должностного оклада соответствующего руководителя.

Раздел IX

Порядок и условия установления компенсационных выплат

18. Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников (работчих) ГБУ «КЦСОН» Андреапольского района без учета других доплат и надбавок к должностному окладу (окладу).

В зависимости от условий труда работникам, осуществляющим предоставление социальных услуг, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- а) доплата работникам, занятым в опасных для здоровья условиях труда;
- б) надбавка за работу в сельской местности;
- в) надбавка работникам – молодым специалистам в сельской местности;
- г) доплата за совмещение профессий (должностей);
- д) доплата за расширение зон обслуживания;
- е) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- ж) доплата за работу в ночное время;

- з) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- и) доплата за сверхурочную работу;
- к) надбавка за квалификационную категорию.

Перечень данных компенсационных выплат фиксируется в трудовом договоре работника (рабочего).

19. Доплата работникам (рабочим), занятым в опасных для здоровья условиях труда, устанавливается в соответствии с перечнем государственных бюджетных учреждений социального обслуживания населения Тверской области, подразделений и категорий персонала, работа в которых дает право работникам на установление доплаты в связи с опасными для здоровья условиями труда согласно приложению 2 к Положению.

Доплата к должностным окладам (окладам) работникам (рабочим), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда за фактически отработанное время в этих условиях в размере 4 % к должностному окладу (окладу).

На момент введения новой системы оплаты труда указанная доплата устанавливается всем работникам (рабочим), получавшим ее ранее. При этом директор ГБУ «КЦСОН» Андреапольского района принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная надбавка снимается.

20. Надбавка за работу в сельской местности устанавливается работникам в размере 25% от должностного оклада за работу в сельской местности.

21. Надбавка работникам – молодым специалистам в сельской местности устанавливается на период первых трех лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования за работу в ГБУ «КЦСОН», расположенных в сельской местности, в размере 50% от должностного оклада.

22. Доплата за совмещение должностей (профессий) устанавливается работнику (рабочему) при совмещении им должностей (профессий). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

23. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику (рабочему) при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

24. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику (рабочему) в

случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

25. Доплата за работу в ночное время производится работникам (рабочим) за каждый час работы в ночное время в размере 20 % часовой ставки должностного оклада (оклада).

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

26. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам (рабочим), привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

27. Доплата за сверхурочную работу работникам (рабочим), привлекаемым к сверхурочной работе в соответствии с трудовым законодательством, производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере часовой ставки должностного оклада (оклада).

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

28. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается работникам, осуществляющим предоставление социальных услуг, медицинским и фармацевтическим работникам, занятым в организациях социального обслуживания, работникам образования, занятым в государственных бюджетных учреждениях социального обслуживания населения и руководителям государственных бюджетных учреждений социального обслуживания населения и их заместителям с целью их мотивации к повышению профессиональной квалификации и компетентности в следующих размерах:

а) 20 % от должностного оклада – при наличии высшей квалификационной категории;

б) 15 % от должностного оклада – при наличии первой квалификационной категории;

в) 10 % от должностного оклада – при наличии второй квалификационной категории.

Квалификационная категория учитывается при установлении должностных окладов работникам, осуществляющим предоставление социальных услуг, медицинским и фармацевтическим работникам, занятым в государственных бюджетных учреждениях социального обслуживания населения, работникам образования, занятым в государственных бюджетных учреждениях социального обслуживания населения, при работе этих

работников по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

Врачам-руководителям и их заместителям квалификационная категория учитывается независимо от специальности, по которой она им присвоена.

29. Доплата руководителям государственных бюджетных учреждений социального обслуживания населения и их заместителям в случае, если руководитель (по согласованию с областным исполнительным органом государственной власти Тверской области в сфере социального обслуживания населения), а также его заместители ведут в государственных бюджетных учреждениях социального обслуживания населения, в штате которых они состоят, работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности, устанавливается в размере до 25 % должностного оклада по соответствующей специальности.

Раздел X

Порядок и условия установления стимулирующих выплат

30. С целью стимулирования и достижения качественного результата труда, повышения эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

а) надбавка за присвоение ученой степени, почетного звания и награждение почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю;

б) персональная поощрительная выплата;

в) поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

г) поощрительная выплата за образцовое качество выполняемых работ;

д) поощрительная выплата за оказание государственных услуг;

е) поощрительная выплата за выполнение особо важных и срочных работ (на срок их проведения);

ж) поощрительная выплата за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;

з) единовременная поощрительная выплата;

и) надбавка за выслугу лет.

Данные стимулирующие выплаты, устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников (рабочих) ГБУ «КЦСОН» Андреапольского района без учета других доплат и надбавок к должностному окладу (окладу). Условия их осуществления устанавливаются локальными нормативными актами учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

32. Стимулирующие выплаты, указанные в подпунктах «в»–«и» пунктов Положения, устанавливаются:

а) по решению директора ГБУ «КЦСОН» Андреапольского района заместителю директора, главному бухгалтеру, работникам (рабочим),

подчиненным директору ГБУ «КЦСОН» Андреапольского района непосредственно;

б) руководителям структурных подразделений ГБУ «КЦСОН» Андреапольского района, работникам (рабочим), подчиненным заместителю директора стационарного отделения для престарелых и инвалидов, – по представлению заместителя директора;

в) остальным работникам (рабочим), занятым в структурных подразделениях ГБУ «КЦСОН» Андреапольского района, – по представлению руководителей структурных подразделений;

г) размеры поощрительных выплат директору ГБУ «КЦСОН» Андреапольского района, порядок и критерии их выплаты ежегодно устанавливаются Министерством социальной защиты населения Тверской области.

33. Надбавка работникам за присвоение ученой степени, почетного звания и награждение почетным знаком по соответствующему профилю устанавливается в следующих размерах:

а) 20 % от должностного оклада – при наличии ученой степени доктора наук;

б) 20 % от должностного оклада – при наличии почетного звания;

в) 10 % от должностного оклада – при наличии степени кандидата наук;

г) 10 % от должностного оклада – при наличии почетного знака.

При одновременном возникновении у работника права на установление надбавки по нескольким основаниям за присвоение ученой степени по соответствующему профилю, надбавка устанавливается по основной должности по одному из оснований по выбору работника.

При одновременном возникновении у работника права на установление надбавки по нескольким основаниям за присвоение почетного звания или почетного знака по соответствующему профилю, надбавка устанавливается по основной должности по одному из оснований по выбору работника.

34. Персональная поощрительная выплата устанавливается работнику (рабочему) с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональная поощрительная выплата устанавливается на определенный срок в течение календарного года. Решение о ее установлении и размерах (но не более чем 200% от должностного оклада (оклада) принимается директором с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Персональная поощрительная выплата директору ГБУ «КЦСОН» Андреапольского района устанавливается на определенный срок в течение календарного года в размере не более чем 200% от должностного оклада Министерством социальной защиты населения Тверской области.

35. Надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению директора

высококвалифицированным рабочим (тарифицированным не ниже 6 разряда единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих) и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 20 % оклада.

36. Поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) работникам (рабочим) ГБУ «КЦСОН» Андреапольского района устанавливается с учетом выполнения качественных и количественных показателей, входящих в систему оценки деятельности учреждения и устанавливается локальными нормативными актами учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Перечень показателей для установления поощрительных выплат по итогам работы (за месяц, полугодие, год) работникам (рабочим) Государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения» Андреапольского района указан в Приложении 3 к Положению.

37. Поощрительная выплата за образцовое качество выполняемых работ работникам (рабочим) ГБУ «КЦСОН» Андреапольского района, устанавливается директором ежемесячно по результатам выполнения плана предоставления услуг по видам оказываемых социальных услуг, при отсутствии обоснованных жалоб на качество социального обслуживания и качество оказания социальной помощи, отсутствии случаев необоснованных отказов в предоставлении социальных услуг населению.

38. Поощрительная выплата за оказание государственных услуг устанавливается работникам (рабочим) ГБУ «КЦСОН» Андреапольского района за качественное выполнение объемов государственных социальных услуг. При этом учитываются инициативность во внедрении новых форм и методов предоставления социальных услуг, наличие позитивных материалов в средствах массовой информации о деятельности учреждения.

39. Поощрительная выплата за выполнение особо важных и срочных работ (на срок их проведения) устанавливается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

40. Поощрительная выплата за применение в работе достижений науки и передовых методов труда устанавливается работникам учреждения при внедрении в работу современных методов обслуживания.

41. Единовременная поощрительная выплата устанавливается работникам (рабочим) к профессиональному празднику и в связи с юбилейными датами. Порядок и условия единовременной поощрительной выплаты устанавливаются локальными нормативными актами учреждения.

58. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам (рабочим) в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и/или муниципальных учреждениях здравоохранения, социального обслуживания, в следующем размере:

- а) 5 % от должностного оклада – при выслуге лет от 1 года до 3 лет;

- б) 10 % от должностного оклада – при выслуге лет от 3 лет до 5 лет;
- в) 15 % от должностного оклада – при выслуге лет свыше 5 лет.

Надбавка за выслугу лет устанавливается только по основной должности.

Раздел XI

Планирование фонда оплаты труда

59. Фонд оплаты труда учреждения определяется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных исполнительному органу государственной власти Тверской области в сфере социальной защиты населения законом Тверской области об областном бюджете Тверской области на соответствующий финансовый год и плановый период.

60. Порядок планирования фонда оплаты труда в учреждении утверждается нормативным правовым актом исполнительного органа государственной власти Тверской области в сфере социального обслуживания населения.

Приложение 1
к Положению об оплате труда ГБУ
«КЦСОН» Андреапольского района

Объемные показатели и порядок отнесения ГБУ «КЦСОН» Андреапольского района к группам по оплате труда руководителей

5. Комплексные центры социального обслуживания населения	
группа по оплате труда	число обслуживаемых граждан
III	до 3000

В случае создания нового государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения Тверской области, в том числе имеющего индивидуальный профиль деятельности, отнесение такого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения Тверской области к соответствующей группе определяется приказом Министерства социальной защиты населения Тверской области.

Приложение 2
к Положению об оплате труда ГБУ
«КЦСОН» Андреапольского района

Перечень
государственных бюджетных учреждений социального обслуживания
населения Тверской области, подразделений и категорий персонала,
работа в которых дает право работникам на установление доплаты
в связи с опасными для здоровья условиями труда

Наименование организации социального обслуживания	Категория персонала	Размер доплаты в процентах к должностному окладу
Комплексные центры социального обслуживания населения	Директор, заместитель директора, заведующие отделениями, специалист по социальной работе, социальный работник, педагогические работники, врачи, средний и младший медицинский персонал	10
Стационарные отделения для престарелых и инвалидов комплексных центров социального обслуживания населения	Врачи	50
	Средний медицинский персонал	25

Приложение 3
к Положению об оплате труда ГБУ
«КЦСОН» Андреапольского района

Перечень

показателей и критериев оценки эффективности
и деятельности работников (рабочих)
ГБУ «КЦСОН» Андреапольского района
для установления поощрительных выплат
по итогам работы (за месяц, полугодие, год)

1. Административный аппарат

1.1. Главный бухгалтер

по результатам за месяц:

№ п/п	Критерии	Размер стимулирования от 0% до 200%
1	Своевременно и качественное предоставление отчетности, соблюдение сроков и порядков, финансово-бюджетной дисциплины	от 0 до 20
2	Предоставление плана закупок на очередной финансовый год с использованием программного обеспечения АС «АЦК –Госзаказ»	от 0 до 10
3	Недопущение нецелевого использования денежных средств по плану финансово – хозяйственной деятельности	от 0 до 20
4	Проведение мероприятий направленных на увеличение внебюджетных средств учреждения	от 0 до 10
5	Отсутствие жалоб и замечаний по начислению заработной платы; претензий и требований от налоговой службы, ПФС, ФСС; нарушений по охране труда	от 0 до 30
6	Наличие дебиторской задолженности, авансирование непредусмотренное условием договора (контракта). А тек же наличие непроизводственных расходов в связи с возмещением ущерба (пени, штрафы, неустойки).	от 0 до 30
7	Отсутствие дисциплинарных взысканий	от 0 до 20
8	Качественное и оперативное выполнение срочных заданий	от 0 до 20
9	Грамотное ведение учета на бумажных и электронных носителях	от 0 до 20
10	Отсутствие замечаний от руководства, МСЗН	от 0 до 20

по результатам за полугодие, год:

№ п/п	Критерии	Размер стимулирования от 0% до 200%
1	Активное участие в общественное жизни Центра, инициативность, активность и творческий подход	от 0 до 40
2	Проведение мероприятий направленных на выполнение плана ФХД (100 % реализация)	от 0 до 40
3	Освоение и внедрение: - новых технических средств и методов работы; - новых нормативных документов; -по улучшению показателей экономической деятельности учреждения (не менее 1 раза в квартал)	от 0 до 40
4	Отсутствие нарушений: - по оформлению приемки и хранению товарно-материальных ценностей; - по расходованию фонда заработной платы	от 0 до 40
5	Выполнение планового задания по обеспечению поступления внебюджетных доходов (100 %)	от 0 до 40

1.2. Бухгалтер

по результатам за месяц:

№ п/п	Критерии	Размер стимулирования от 0% до 200%
1	Своевременная и качественная обработка документов, своевременное и качественное предоставление отчетности	от 0 до 20
2	Своевременно и качественное внесение данных в программы	от 0 до 20
3	Подготовка экономических расчетов	от 0 до 10
4	Отсутствие замечаний от руководства, МСЗН по итогам ревизий и других проверок	от 0 до 20
5	Выполнение дополнительных поручений	от 0 до 10
6	Выполнение заданий вне постоянного рабочего места, а также передвижение по городу	от 0 до 10
7	Качественное ведение бухучета	от 0 до 20
8	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	от 0 до 20
9	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	от 0 до 20
10	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	от 0 до 20
11	Своевременное размещение информации на сайте	от 0 до 20
12	Отсутствие нарушений по охране труда, пожарной безопасности	от 0 до 10

по результатам за полугодие, год:

№ п/п	Критерии	Размер стимулирования от 0% до 200%
1	Активное участие в общественной жизни Центра	от 0 до 40
2	Освоение новых технических средств и внедрение новых форм бухгалтерского учета	от 0 до 40
3	Соблюдение финансовой дисциплины	от 0 до 40
4	Целевое и эффективное освоение бюджетных ассигнований	от 0 до 40
5	Отсутствие кредиторской задолженности и остатков средств на счетах в учреждениях на конец отчетного периода	от 0 до 40

1.3. Специалист по кадрам

по результатам за месяц:

	Критерии	Размер стимулирования от 0% до 200%
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	от 0 до 20
2	Своевременное и качественное предоставление отчетности	от 0 до 20
3	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	от 0 до 10
4	Активное участие в общественной жизни, инициативность в работе	от 0 до 10
5	Отсутствие невыполненных заданий, замечаний, жалоб на качество работы	от 0 до 20
6	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	от 0 до 20
7	Своевременное внесение изменений сведений о работнике в карточку ф. Т-2	от 0 до 20
8	Своевременное предоставление отчетов в службу занятости	от 0 до 20
9	Своевременное и качественное ведение трудовых книжек	от 0 до 20
10	Своевременное и качественное ведение личных дел	от 0 до 20
11	Своевременное предоставление приказов в централизованную бухгалтерию для начисления	от 0 до 20

по результатам за полугодие, год:

№ п/п	Критерии	Размер стимулирования от 0% до 200%
1	Участие в методической работе и инновационной деятельности	от 0 до 20
2	Проведение мероприятий направленных на укрепление трудовой дисциплины	от 0 до 40
3	Укомплектованность специалистами (не менее 99 %)	от 0 до 40
4	Информирование сотрудников по кадровым вопросам	от 0 до 40
5	Соблюдение сроков проведения аттестации (100 %)	от 0 до 30
6	Обеспечение своевременного повышения квалификации (100 %)	от 0 до 30

2. Отделение по работе с семьей и детьми

2.1. Заведующий отделением по работе с семьей и детьми

по результатам за месяц:

№ п/п	Критерии	Размер стимулирования 0% до 200%
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	от 0 до 10
2	Качественное и оперативное выполнение срочных или важных заданий	от 0 до 10
3	Своевременное и качественное ведение документа оборота	от 0 до 10
4	Отсутствие обоснованных жалоб на качество обслуживания, замечаний	от 0 до 20
5	Проведение проверок работы специалистов по качеству предоставления услуг	от 0 до 20
6	Проведение материально-бытового обследования семей	от 0 до 10
7	Взаимодействие со СМИ, информирование населения в части касающейся работы отделения, обновление и наполнение информационных стендов	от 0 до 20
8	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	от 0 до 10
9	Организация и проведение круглых столов, мероприятий, клубов по интересам и др.	от 0 до 10
10	Выполнение плана государственного задания (100 %)	от 0 до 30
11	Своевременное и качественное: -предоставление отчетности -ведение документооборота -пополнение электронной базы	от 0 до 20
12	Отсутствие: -обоснованных жалоб от клиентов -замечаний от руководства -нарушений по охране труда -нарушений трудовой дисциплины -нарушений правил внутреннего трудового распорядка	от 0 до 20
13	Ответственность за порученное дело: -высокая оперативность, активность и инициативность при выполнении задания - соблюдение сроков выполнения заданий	от 0 до 10

по результатам за полугодие, год:

№ п/п	Критерии	Размер стимулирования 0% до 200%
1	Привлечение спонсорских средств для развития учреждения, оказания помощи малоимущим семьям, семьям оказавшимся в трудной жизненной ситуации	от 0 до 30
2	Внедрение новых форм и методов работы с семьей и детьми	от 0 до 40
3	Активное участие в общественной жизни центра, инициативность в работе	от 0 до 30
4	Наличие письменных благодарностей за работу от граждан, общественных организаций и юридических лиц	от 0 до 20
5	Проведение мероприятий направленных на повышение имиджа отделения (не менее 1 в полугодие)	от 0 до 40
6	Размещение информации: - в СМИ - на стендах - на сайте учреждения	от 0 до 20
7	Участие в социо-культурной деятельности клубов по интересам	от 0 до 20

2.2. Специалист по социальной работе

по результатам за месяц:

№ п/п	Критерии	Размер стимулирования от 0% до 200%
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	от 0 до 20
2	Отсутствие обоснованных жалоб от клиентов, замечаний от руководящего состава	от 0 до 20
3	Проведение информационной работы среди населения, участие в выездах мобильных бригад	от 0 до 20
4	Качественное и оперативное выполнение срочных и важных заданий	от 0 до 20
5	Проведение мониторинга удовлетворенности социальными услугами, материально-бытового обследования населения, выявление нуждающихся в социальной поддержке и социальном обслуживании	от 0 до 20
6	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	от 0 до 10
7	Своевременное и качественное предоставление отчетной документации, ответов на обращения граждан	от 0 до 20
8	Заполнение электронной базы	от 0 до 20
9	Оказание дополнительных услуг	от 0 до 10
10	Грамотное ведение документов на бумажном носителе	от 0 до 20
11	Участие в мобильных бригадах (не менее 2 раз)	от 0 до 20

по результатам за полугодие, год:

№ п/п	Критерии	Размер стимулирования от 0% до 200%
1	Наличие письменных благодарностей за работу от граждан, общественных организаций и юридических лиц	от 0 до 20
2	Участие в разработке мероприятий по внедрению новых форм и методов работы	от 0 до 30
3	Изучение опыта работы других регионов и внедрение его в практику.	от 0 до 20
4	Участие в общественной жизни учреждения, в мероприятиях областного и местного уровней, инициативность, взаимодействие с другими ведомствами и общественными организациями и объединениями	от 0 до 30
5	Активное участие в социо-культурной деятельности учреждения	от 0 до 30
6	Проведение мониторинга нуждающихся в услугах по видам социальных услуг	от 0 до 30
7	Внедрение новых методов и форм работы	от 0 до 40

2.3. Педагог-психолог

по результатам за месяц:

№ п/п	Критерии	Размер стимулирования от 0% до 200%
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	от 0 до 20
2	Своевременное и качественное предоставление отчетности	от 0 до 20
3	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	от 0 до 20
4	Отсутствие обоснованных жалоб от клиентов, замечаний от руководящего состава	от 0 до 20
5	Разработка и проведение мероприятий, способствующих сохранению семьи, работа с асоциальными семьями	от 0 до 40
6	Качественное выполнение срочных или важных заданий	от 0 до 20
7	Выполнение плана по предоставлению социальных услуг (государственного задания (100 %))	от 0 до 40
8	Своевременное и качественное: -ведение документооборота -пополнение электронной базы -выполнение срочных поручений	от 0 до 20

по результатам за полугодие, год:

№ п/п	Критерии	Размер стимулирования от 0% до 200%
1	Разработка и проведение мероприятий, способствующих сохранению семьи	от 0 до 50
2	Предоставление дополнительных платных услуг	от 0 до 30
3	Участие в проведении круглых столов, семинаров и др.	от 0 до 40
4	Участие в методической работе и инновационной деятельности	от 0 до 20
5	Активное участие в общественной жизни Центра	от 0 до 20
6	Привлечение внебюджетных средств	от 0 до 40

3. Отделение социального обслуживания на дому

3.1. Заведующий отделением социального обслуживания на дому

по результатам за месяц:

№ п/п	Критерии	Размер стимулирования от 0% до 200%
1	Проведение проверок качества работы социальных работников	от 0 до 20
2	Отсутствие обоснованных жалоб от клиентов, замечаний, невыполнение заданий и поручений	от 0 до 20
3	Проведение мониторинга среди населения для выявления нуждаемости в том или ином виде услуг, удовлетворенности предоставленными услугами	от 0 до 20
4	Работа со средствами массовой информации, информирование населения в части касающейся работы отделения	от 0 до 10
5	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	от 0 до 20
6	Взаимодействие с общественными организациями и объединениями, привлечение волонтеров для оказания социальных услуг	от 0 до 20
7	Выполнение плана государственного задания (100 %)	от 0 до 20
8	Своевременное и качественное: -предоставление отчетности -ведение документооборота -пополнение электронной базы	от 0 до 20
9	Выполнение плана по дополнительным услугам	от 0 до 20
10	Отсутствие: -обоснованных жалоб от клиентов -замечаний от руководства -нарушений по охране труда -нарушений трудовой дисциплины -нарушений правил внутреннего трудового распорядка	от 0 до 20
11	Ответственность за порученное дело: -высокая оперативность, активность и инициативность при выполнении задания - соблюдение сроков выполнения заданий	от 0 до 10

по результатам за полугодие, год:

№ п/п	Критерии	Размер стимулирования от 0% до 200%
1	Участие в методической работе и инновационной деятельности	от 0 до 20
2	Разработка мероприятий направленных на увеличение дополнительных видов услуг гражданам пожилого возраста и инвалидам на дому	от 0 до 30
3	Участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях, экспериментальных группах	от 0 до 40
4	Проведение акций, мероприятий, круглых столов для граждан пожилого возраста и инвалидов.	от 0 до 20
5	Проведение мероприятий направленных на повышение имиджа отделения (не менее 1 в полугодие)	от 0 до 20
6	Внедрение новых методов и форм работы (не менее 1 в полугодие)	от 0 до 30
7	Размещение информации: - в СМИ - на стендах - на сайте учреждения	от 0 до 20
8	Наличие письменных благодарностей за работу от граждан, общественных организаций и юридических лиц	от 0 до 20

3.2. Социальный работник

по результатам за месяц:

№ п/п	Критерии	Размер стимулирования 0% до 200%
1	Оказание дополнительных платных услуг	от 0 до 50
2	Выполнение срочных поручений	от 0 до 30
3	Своевременное и качественное предоставление отчетности (ведение документации)	от 0 до 50
4	Своевременное и качественное выполнение приказов и распоряжений	от 0 до 40
5	Отсутствие замечаний от руководства	от 0 до 30

по результатам за полугодие, год:

№ п/п	Критерии	Размер стимулирования 0% до 200%
1	Проведение мониторинга нуждающихся в услугах по видам услуг, качеству выполнения и т.д.	от 0 до 40
2	Изучение и использование новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания	от 0 до 40
3	Проведение обследований по различным вопросам	от 0 до 40
4	Результативность в работе (эффективное решение проблем клиентов)	от 0 до 40
5	Активное участие в общественной жизни Центра: - в мероприятиях, акциях Центра; - субботниках; - конкурсах профессионального мастерства	от 0 до 40

4. Отделение срочной социальной помощи

4.1. Заведующий отделением срочной социальной помощи

по результатам за месяц:

№ п/п	Критерии	Размер стимулирования 0% до 200%
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	от 0 до 20
2	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	от 0 до 20
3	Активное участие в общественной жизни центра, инициативность в работе	от 0 до 10
4	Проведение проверок работы специалистов по качеству предоставления услуг	от 0 до 20
5	Работа со средствами массовой информации, информирование населения в части касающейся работы отделения	от 0 до 20
6	Взаимодействие с общественными организациями и объединениями, привлечение волонтеров для оказания социальных услуг	от 0 до 20
7	Выполнение плана государственного задания (100 %)	от 0 до 30
8	Работа со средствами массовой информации, информирование населения в части касающейся работы отделения	от 0 до 10
9	Своевременное и качественное: -предоставление отчетности -ведение документооборота -пополнение электронной базы	от 0 до 20
10	Отсутствие: -обоснованных жалоб от клиентов -замечаний от руководства -нарушений по охране труда -нарушений трудовой дисциплины -нарушений правил внутреннего трудового распорядка	от 0 до 10
11	Ответственность за порученное дело: -высокая оперативность, активность и инициативность при выполнении задания - соблюдение сроков выполнения заданий	от 0 до 20

по результатам за полугодие, год:

№ п/п	Критерии	Размер стимулирования 0% до 200%
1	Привлечение спонсорских средств для развития учреждения, оказания помощи гражданам	от 0 до 30
2	Участие в социо-культурной деятельности клубов по интересам	от 0 до 20
3	Участие в методической работе и инновационной деятельности	от 0 до 30
4	Внедрение новых методов и форм работы не менее 1 в полугодие	от 0 до 30
5	Размещение информации: - в СМИ - на стендах - на сайте учреждения	от 0 до 20
6	Участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях, экспериментальных группах	от 0 до 30
7	Наличие письменных благодарностей за работу от граждан, общественных организаций и юридических лиц	от 0 до 20
8	Проведение мероприятий направленных на повышение имиджа отделения (не менее 1 в полугодие)	от 0 до 20

4.2. Специалист по социальной работе

по результатам за месяц:

№ п/п	Критерии	Размер стимулирования от 0% до 200%
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	от 0 до 10
2	Отсутствие обоснованных жалоб от клиентов, замечаний от руководящего состава	от 0 до 20
3	Проведение информационной работы среди населения, участие в выездах мобильных бригад	от 0 до 20
4	Качественное и оперативное выполнение срочных и важных заданий	от 0 до 20
5	Проведение мониторинга удовлетворенности социальными услугами, материально-бытового обследования населения, выявление нуждающихся в социальной поддержке и социальном обслуживании	от 0 до 20
6	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	от 0 до 20
7	Своевременное и качественное предоставление отчетной документации, ответов на обращения граждан	от 0 до 20
8	Заполнение электронной базы	от 0 до 20
9	Оказание дополнительных услуг	от 0 до 10
10	Грамотное ведение документов на бумажном носителе	от 0 до 20
11	Участие в мобильных бригадах (не менее 2 раз)	от 0 до 20

по результатам за полугодие, год:

№ п/п	Критерии	Размер стимулирования от 0% до 200%
1	Наличие письменных благодарностей за работу от граждан, общественных организаций и юридических лиц	от 0 до 20
2	Участие в разработке мероприятий по внедрению новых форм и методов работы	от 0 до 20
3	Прием населения по интересующим вопросам, оказание дополнительных услуг	от 0 до 20
4	Изучение опыта работы других регионов и внедрение его в практику.	от 0 до 40
5	Участие в общественной жизни учреждения, в мероприятиях областного и местного уровней, инициативность, взаимодействие с другими ведомствами и общественными организациями и объединениями	от 0 до 20
6	Активное участие в социо-культурной деятельности учреждения	от 0 до 20
7	Проведение мониторинга нуждающихся в услугах по видам социальных услуг	от 0 до 20
8	Внедрение новых методов и форм работы	от 0 до 40

5. Прочий персонал

5.1. Водитель автомобиля

по результатам за месяц:

№ п/п	Критерии	Размер стимулирования от 0% до 200%
1	Своевременное предоставление путевых листов в централизованную бухгалтерию	от 0 до 20
2	Обеспечение бесперебойной, безаварийной работы автотранспорта	от 0 до 40
3	Выполнение срочных и важных заданий, работа сверхурочно	от 0 до 20
4	Наличие письменных благодарностей за работу	от 0 до 20
5	Отсутствие нарушений правил техники безопасности, ПДД	от 0 до 40
6	Отсутствие обоснованных жалоб от клиентов	от 0 до 20
7	Отсутствие замечаний от руководства	от 0 до 20
8	Содержание автотранспорта в чистом состоянии	от 0 до 20

по результатам за полугодие, год:

№ п/п	Критерии	Размер стимулирования от 0% до 200%
1	Отсутствие нарушений правил техники безопасности, правил трудового распорядка	от 0 до 50
2	Отсутствие обоснованных жалоб от клиентов, дисциплинарных взысканий, административных нарушений	от 0 до 50
3	Активное участие в жизни Центра	от 0 до 20
4	Проведение дополнительных мероприятий, направленных на обеспечение бесперебойной работы автотранспорта	от 0 до 30
5	Безаварийность	от 0 до 50

5.2. Рабочий по комплексному обслуживанию
и ремонту зданий

по результатам за месяц:

№ п/п	Критерии	Размер стимулирования от 0% до 200%
1	Своевременное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководства	от 0 до 20
2	Сохранность имущества	от 0 до 30
3	Обеспечение бесперебойной, безаварийной работы оборудования и др.	от 0 до 30
4	Выполнение срочных и важных заданий	от 0 до 20
5	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	от 0 до 30
6	Отсутствие нарушений по охране труда и пожарной безопасности	от 0 до 40
7	Отсутствие замечаний со стороны руководства	от 0 до 30

по результатам за полугодие, год:

№ п/п	Критерии	Размер стимулирования от 0% до 200%
1	Отсутствие нарушений правил трудового распорядка	от 0 до 50
2	Отсутствие, дисциплинарных взысканий, административных нарушений	от 0 до 100
4	Выполнение срочных и важных заданий	от 0 до 50

6. Стационарное отделение для престарелых и инвалидов

6.1. Заместитель директора

по результатам за месяц:

№ п/п	Критерии	Размер стимулирования от 0% до 200%
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	от 0 до 20
2	Отсутствие обоснованных жалоб на качество обслуживания граждан	от 0 до 20
3	Качественное предоставление отчетности, соблюдение сроков и порядка	от 0 до 20
4	Подготовка материалов для СМИ, информационных стендов (не менее 1 раз в месяц)	от 0 до 20
5	Качественное и оперативное выполнение срочных заданий	от 0 до 20
6	Социально-культурная работа с пожилыми гражданами и инвалидами	от 0 до 10
7	Осуществление контроля за качественным предоставлением услуг	от 0 до 20
8	Проведение совещаний, обучающих собраний с персоналом учреждения	от 0 до 10
9	Выполнение государственного задания (100 %)	от 0 до 40
10	Контроль за ведением электронной базы и базы данных на бумажном носителе	от 0 до 10
11	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	от 0 до 10

по результатам за полугодие, год:

№ п/п	Критерии	Размер стимулирования от 0% до 200%
1	Внедрение новых форм, методов и технологий социального обслуживания. Внесение предложений по рациональному использованию рабочего времени, усовершенствование ведения документооборота	от 0 до 40
2	Работа со спонсорами по привлечению внебюджетных средств	от 0 до 40
3	Проведение и участие в подготовке конкурсов, семинаров, круглых столов	от 0 до 20
4	Отсутствие нарушений охраны труда, санитарно-эпидемиологического режима в учреждении, пожарной безопасности	от 0 до 50
5	Работа по повышению квалификации кадрового состава	от 0 до 30
6	Активное участие в жизни учреждения	от 0 до 20

6.2. Начальник службы (хозяйственной)

по результатам за месяц:

№ п/п	Критерии	Размер стимулирования от 0% до 200%
1	Оперативность подачи заявок	от 0 до 10
2	Отсутствие порчи продуктов и материальных ценностей	от 0 до 30
3	Организация работ по благоустройству территории	от 0 до 10
4	Выполнение дополнительных поручений	от 0 до 10
5	Соблюдение правил и требований СанПиНа, своевременное и в соответствии с требованиями СанПиНа обеспечение продуктами питания	от 0 до 40
6	Своевременное и качественное оформление документации и предоставление отчетности	от 0 до 20
7	Обеспечение выполнения договоров по поставке продуктов питания	от 0 до 10
8	Отсутствие замечаний от руководства	от 0 до 20
9	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	от 0 до 10
10	Содержание в функциональном состоянии инвентаря, мебели, оборудования и использование его по назначению	от 0 до 20
11	Образцовое содержание в соответствии с СанПиНом кладовых, холодильного оборудования	от 0 до 20

по результатам за полугодие, год:

№ п/п	Критерии	Размер стимулирования от 0% до 200%
1	Положительные результаты проверок, отсутствие замечаний надзорных органов	от 0 до 50
2	Осуществление контроля за проведение ремонтных работ	от 0 до 30
3	Осуществление контроля за исправностью оборудования	от 0 до 20
4	Выполнение требований правил и норм охраны труда и противопожарной безопасности	от 0 до 50
5	Своевременная подготовка к осенне-зимнему периоду	от 0 до 30
6	Активное участие в жизни центра	от 0 до 10
7	Участие в создании комфортных условий для проживающих	от 0 до 10

6.3. Рабочий по комплексному обслуживанию
и ремонту зданий

по результатам за месяц:

№ п/п	Критерии	Размер стимулирования от 0% до 200%
1	Своевременное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководства	от 0 до 30
2	Сохранность имущества и инвентаря на закрепленных участках работы	от 0 до 20
3	Обеспечение бесперебойной, безаварийной работы оборудования	от 0 до 30
4	Качество и оперативность выполнения срочных и важных заданий	от 0 до 20
5	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	от 0 до 20
6	Отсутствие нарушений по охране труда и пожарной безопасности	от 0 до 30
7	Отсутствие замечаний со стороны руководства	от 0 до 10
8	Оперативность наблюдений за исправностью и сохранностью наружного оборудования и имущества	от 0 до 20
9	Отсутствие дисциплинарных взысканий	от 0 до 10
10	Участие в благоустройстве территории	от 0 до 10

по результатам за полугодие, год:

№ п/п	Критерии	Размер стимулирования от 0% до 200%
1	Отсутствие нарушений правил трудового распорядка	от 0 до 50
2	Отсутствие, дисциплинарных взысканий, административных нарушений	от 0 до 50
3	Предоставление дополнительных услуг населению	от 0 до 30
4	Выполнение срочных и важных заданий	от 0 до 50
5	Наличие письменных благодарностей за работу	от 0 до 20

6.4. Водитель автомобиля

по результатам за месяц:

№ п/п	Критерии	Размер стимулирования от 0% до 200%
1	Своевременное предоставление путевых листов в централизованную бухгалтерию	от 0 до 30
2	Обеспечение бесперебойной, безаварийной работы автотранспорта	от 0 до 40
3	Выполнение срочных и важных заданий, работа сверхурочно	от 0 до 20
4	Наличие письменных благодарностей за работу	от 0 до 10
5	Отсутствие нарушений правил техники безопасности, ПДД	от 0 до 40
6	Отсутствие обоснованных жалоб от клиентов	от 0 до 30
7	Отсутствие замечаний от руководства	от 0 до 30
8	Содержание автотранспорта в надлежащем санитарном состоянии	от 0 до 30

по результатам за полугодие, год:

№ п/п	Критерии	Размер стимулирования от 0% до 200%
1	Отсутствие нарушений правил техники безопасности, правил трудового распорядка	от 0 до 60
2	Отсутствие обоснованных жалоб от клиентов, дисциплинарных взысканий, административных нарушений	от 0 до 40
3	Проведение дополнительных мероприятий, направленных на обеспечение бесперебойной работы автотранспорта	от 0 до 50
4	Безаварийность	от 0 до 50

6.5. Оператор стиральных машин

по результатам за месяц:

№ п/п	Критерии	Размер стимулирования от 0% до 200%
1	Отсутствие замечаний по соблюдению санэпидрежима на закрепленном участке работы: прием, сортировка, замачивание, дезинфекция, стирка в соответствии с требованиями СанПиНа	от 0 до 40
2	Отсутствие замечаний по охране труда и технике безопасности	от 0 до 30
3	Отсутствие случаев нарушения противопожарной безопасности	от 0 до 40
4	Отсутствие замечаний по сохранности мягкого, жесткого и уборного инвентаря	от 0 до 30
5	Соблюдение этических норм поведения	от 0 до 20
6	Выполнение дополнительных поручений	от 0 до 10
7	Отсутствие замечаний от руководства	от 0 до 20
8	Своевременное проведение плановых, генеральных уборок закрепленных помещений	от 0 до 10

по результатам за полугодие, год:

№ п/п	Критерии	Размер стимулирования от 0% до 200%
1	Активное участие в жизни Центра	от 0 до 20
2	Отсутствие нарушений внутреннего трудового распорядка	от 0 до 80
3	Оперативность в действиях, направленных на предотвращение аварийных ситуаций	от 0 до 50
4	Исполнительская дисциплина: отсутствие замечаний и жалоб, предписаний контролирующих органов	от 0 до 50

6.6. Специалист по социальной работе

по результатам за месяц:

№ п/п	Критерии	Размер стимулирования от 0% до 200%
1	Количество и качество проведенных мероприятий	от 0 до 30
2	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	от 0 до 20
3	Отсутствие обоснованных жалоб от проживающих	от 0 до 20
4	Качественное и оперативное выполнение срочных и важных заданий	от 0 до 20
5	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	от 0 до 10
6	Своевременное ведение учетно-отчетной документации	от 0 до 20
7	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	от 0 до 20
8	Отсутствие замечаний от руководящего состава	от 0 до 10
9	Выполнение дополнительных поручений	от 0 до 20
10	Проявление инициативы по контролю проживающих на предмет соблюдения санэпидрежима в жилых комнатах	от 0 до 20
11	Проведение досуговой деятельности с проживающими (беседы, чтение и обсуждение газетных материалов, телепередач, ароматерапия, настольные игры)	от 0 до 10

по результатам за полугодие, год:

№ п/п	Критерии	Размер стимулирования от 0% до 200%
1	Активное участие в жизни Центра	от 0 до 30
2	Увеличение количества оказанных услуг	от 0 до 40
3	проявление творческой инициативы по благоустройству жилых комнат, территорий учреждения	от 0 до 40
4	Внедрение новых форм, технологий социального обслуживания	от 0 до 40
5	Проведение мониторинга по видам оказанных услуг	от 0 до 20
6	Проведение мероприятий, направленных на адаптацию людей к новым условиям проживания	от 0 до 30

6.7. Сторож

по результатам за месяц:

№ п/п	Критерии	Размер стимулирования от 0% до 200%
1	Обеспечение сохранности объекта	от 0 до 40
2	Отсутствие замечаний от руководства	от 0 до 20
3	Обход зданий изнутри и снаружи с интервалом в 2 часа с обязательной фиксацией в журнале всех нарушений и информированием руководства	от 0 до 40
4	Отсутствие замечаний по охране труда и технике безопасности	от 0 до 20
5	Отсутствие случаев нарушения противопожарной безопасности	от 0 до 20
6	Отсутствие замечаний по сохранности мягкого, жесткого и уборного инвентаря	от 0 до 10
7	Соблюдение этических норм поведения	от 0 до 10
8	Своевременное информирование должностного лица (руководителя) о выявленных нарушениях	от 0 до 30
9	Выполнение дополнительных поручений	от 0 до 10

по результатам за полугодие, год:

№ п/п	Критерии	Размер стимулирования от 0% до 200%
1	Проведение дополнительных мероприятий, направленных на улучшение сохранности имущества Центра	от 0 до 50
2	Своевременное ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке	от 0 до 50
3	Отсутствие нарушений внутреннего трудового распорядка	от 0 до 100

6.8. Кочегар

по результатам за месяц:

№ п/п	Критерии	Размер стимулирования от 0% до 200%
1	Отсутствие замечаний по охране труда и технике безопасности	от 0 до 30
2	Отсутствие случаев нарушения противопожарной безопасности	от 0 до 30
3	Выполнение дополнительных поручений	от 0 до 20
4	Своевременное ведение учетной документации	от 0 до 20
5	Отсутствие замечаний от руководства	от 0 до 20
6	Обеспечение безопасной и безаварийной работы оборудования котельной	от 0 до 40
7	Отсутствие замечаний по обеспечению температурного режима помещений	от 0 до 40

по результатам за полугодие, год:

№ п/п	Критерии	Размер стимулирования от 0% до 200%
1	Отсутствие обоснованных жалоб на качество обслуживания проживающих	от 0 до 40
2	Своевременное ведение и содержание документации в надлежащем порядке	от 0 до 30
3	Организация своей работы, своевременное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководства по своей деятельности	от 0 до 40
4	Подготовка котельной к очередному отопительному сезону. Планово-предупредительный ремонт	от 0 до 50
5	Выполнение дополнительных поручений	от 0 до 40

Пронумеровано, прошнуровано
42 / сорок два листов
Директор УБУ «КЦСОН»
Андреапольского района
Ермолаева Н.С.Ермолаева

