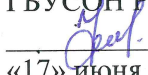


от работников:

Председатель Совета трудового коллектива
ГБУСОН РО «СРЦ Орловского района»


И. Ю. Фомичева
«17» июня 2024 год

от работодателя:

И. о. директора ГБУСОН РО
«СРЦ Орловского района»


О. Н. Чмелева
«17» июня 2024 год
М.П.



ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ №1 К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения
Ростовской области «Социально-реабилитационный центр для
несовершеннолетних Орловского района»
действующему с 19.02.2024 по 18.02.2027 гг.

Дополнительное соглашение
к коллективному договору прошло
уведомительную регистрацию в
управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № 20777/24 - 1096
от 23.07.2024

п. Орловский
2024 г.

- a. Стороны коллективного договора ГБУСОН «СРЦ Орловского района» в соответствии с постановлением Правительства Ростовской области от 10.06.2024г. №391 «О внесении изменений в постановление Правительства Ростовской области от 06.07.2016г. №453». пришли к соглашению утвердить новую редакцию приложения №1 «Об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения Ростовской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Орловского района», приложения №5 «Об эффективности деятельности работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения Ростовской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Орловского района», приложения №7 «Об установлении выплаты за качество выполняемых работ работникам государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения Ростовской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Орловского района» к коллективному договору регистрационный №20150/24-473 от 08.05.2024г. согласно приложению к настоящему дополнительному соглашению.
- b. Остальные пункты и приложения не затронутые настоящим дополнительным соглашением продолжают действовать в основной редакции коллективного договора.
- c. Дополнительное соглашение вступает в силу с 17 июня 2024 года и действует на весь срок коллективного договора «СРЦ Орловского района» от 19 февраля 2024 года.
- d. Условия настоящего дополнительного соглашения обязательны для его сторон.

Представитель работников:
_____ **Фомичева И. Ю.**
«17» июня 2024 г.

Работодатель:
_____ **Чмелева О. Н.**
«17» июня 2024 г.

**Дополнительное соглашение к коллективному договору утверждено на собрании работников
17 июня 2024 года.**

ПРИЛОЖЕНИЯ

к дополнительному соглашению №1 от 17.06.2024г. к коллективному договору от 19.02.2024 года.

1. Приложение №1 «ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ «СОЦИАЛЬНО-РЕАБИЛИТАЦИОННЫЙ ЦЕНТР ДЛЯ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ ОРЛОВСКОГО РАЙОНА»
2. Приложение №5 «ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ «СОЦИАЛЬНО-РЕАБИЛИТАЦИОННЫЙ ЦЕНТР ДЛЯ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ ОРЛОВСКОГО РАЙОНА».
3. Приложение №7 «ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ РАБОТНИКАМ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ «СОЦИАЛЬНО-РЕАБИЛИТАЦИОННЫЙ ЦЕНТР ДЛЯ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ ОРЛОВСКОГО РАЙОНА»

--	--

Приложение №1 к коллективному договору
Государственного бюджетного учреждения

--

	социального обслуживания населения Ростовской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Орловского района»
Согласовано _____ Председатель Совета Трудового коллектива ГБУСОН РО «СРЦ Орловского района» И. Ю. Фомичева «17» июня 2024г.	Утверждаю _____ И. о. директора ГБУСОН РО «СРЦ Орловского района» О. Н. Чмелева «17» июня 2024г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ «СОЦИАЛЬНО-РЕАБИЛИТАЦИОННЫЙ ЦЕНТР ДЛЯ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ ОРЛОВСКОГО РАЙОНА»

I. ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ.

1. Настоящее положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения Ростовской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Орловского района» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Ростовской области от 06.07.2016 г. № 453 «Об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Ростовской области» в редакции постановления Правительства Ростовской области от 23.10.2023 г. № 748 «О внесении изменений в постановление Правительства Ростовской области от 06.07.2016 № 453», в редакции постановления Правительства Ростовской области от 10.06.2024 г. № 391 «О внесении изменений в постановление Правительства Ростовской области от 06.07.2016 № 453», постановлением Правительства Ростовской области от 26.06.2023 № 470 «Об увеличении (индексации) должностных окладов, ставок заработной платы работников государственных учреждений Ростовской области, технического и обслуживающего персонала государственных органов Ростовской области» и применяется для определения заработной платы работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения Ростовской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Орловского района» (далее – Учреждение).

1.2. Положение включает в себя:

- порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работников Учреждения;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя, заместителя, главного бухгалтера, включая порядок определения размеров должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- другие условия оплаты труда.

1.3. Заработная плата работников Учреждения (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при

условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В случаях, когда заработная плата работника окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. В порядке исключения лица (кроме медицинских и фармацевтических работников), не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

1.7. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы), повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, включается в трудовой договор работника (дополнительное соглашение к трудовому договору).

1.8. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих, профессии рабочих Учреждения.

1.9. Положение об оплате труда работников Учреждения утверждается локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

II. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ (СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ.

2.1. Должностной оклад (ставка заработной платы) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

В целях совершенствования порядка установления должностных окладов (ставок заработной платы) средства в структуре заработной платы перераспределяются на увеличение доли условно-постоянной части (выплаты по 3 должностным окладам (ставкам заработной платы) путем сбалансирования структуры заработной платы.

Размеры доли условно-постоянной части заработной платы работников (выплаты по должностным окладам (ставкам заработной платы), а также оптимального соотношения выплат компенсационного и стимулирующего характера в структуре заработной платы устанавливаются на финансовый год приказом министерства труда и социального развития Ростовской области и доводятся до соответствующих государственных учреждений.

2.2. Минимальные должностные оклады (ставки заработной платы) работников государственных учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам:

2.3. Размеры должностных окладов руководителя, специалистов, служащих и заведующих отделениями устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам на 10.06.2024 г.:

№ п/п	Структурное	Должность	Минимальный размер	Повышающий коэффициент	Должностной оклад (ставка)
-------	-------------	-----------	--------------------	------------------------	----------------------------

	подразделение наименование	код	Должность (специальность, профессия)	Разряд класс (категория) квалификация	должностного оклада (ставки зарботной платы), рублей	(сводный повышающий коэффициент) к должностному окладу (ставке зарботной платы) к./рублей		зарботной платы) с учетом повышающего коэффициента (сводного повышающего коэффициента) рублей
						к.	рублей	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	аппарат	21588	Директор		23769,00	0,3	7131,00	30900,00
		21588-03	Заместитель директора					27810,00
		20656	Главный бухгалтер					27810,00
		20336	Бухгалтер		7076,00	0,1	708,00	7784,00
		20336	Бухгалтер		7076,00	0,1	708,00	7784,00
		27728	Экономист		7076,00	0,1	708,00	7784,00
		22141	Заведующая складом		6433,00	0,1	643,00	7076,00
		22181	Заведующая хозяйством		6433,00	0,1	643,00	7076,00
		16675	Повар	4р	5984,00		0,00	5984,00
		16675	Повар	4р	5984,00		0,00	5984,00
		16675	Повар	4р	5984,00		0,00	5984,00
		16771	Подсобный рабочий	2р	5326,00		0,00	5326,00
		16771	Подсобный рабочий	2р	5326,00		0,00	5326,00
		16771	Подсобный рабочий	2р	5326,00		0,00	5326,00
		11442	Водитель автомобиля	4р	5984,00		0,00	5984,00
		11806	Дезинфектор	2р	5326,00	0,2	1065,00	6391,00
		12720	Кастелянша	2р	5326,00		0,00	5326,00
		17545	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	2р	5326,00		0,00	5326,00
		17544	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	2р	5326,00		0,00	5326,00

			Уборщик служебных помещений	1р	5033,00		0,00	5033,00
		18883	Сторож	1р	5033,00		0,00	5033,00
		18883	Сторож	1р	5033,00		0,00	5033,00
		18883	Сторож	1р	5033,00		0,00	5033,00
		11786	Дворник	1р	5033,00		0,00	5033,00
		20458	Врач педиатр	высшая к	9107,00	0,3	2732,00	11839,00
		24038	Медицинская сестра		8367,00	0,3	2510,00	10877,00
		24038	Медицинская сестра		8367,00	0,3	2510,00	10877,00
		24038	Медицинская сестра диетическая		7889,00	0,3	2367,00	10256,00
		22824	Инженер- програмист		7076,00	0,1	708,00	7784,00
		22956	Инспектор по кадрам		6128,00	0,1	613,00	6741,00
		22659	Специалист по охране труда		7076,00	0,1	708,00	7784,00
			Специалист по закупкам		7076,00	0,1	708,00	7784,00
2	Отделени е социальн ой диагност ики и социальн о- правовой помощи	22038	Заведующий отделением		11058,00	0,3	3318,00	14376,00
		25487	Социальный педагог		13854,00	0,3	4157,00	18011,00
		26588	Специалист по социальной работе		8679,00	0,3	2604,00	11283,00
			Специалист по социальной работе		8679,00	0,3	2604,00	11283,00
			Специалист по социальной работе		8679,00	0,3	2604,00	11283,00
		27931	юрисконсульт		7076,00	0,3	2123,00	9199,00
		25883	психолог		7076,00	0,3	2123,00	9199,00
		27250	учитель- логопед		15245,00	0,3	4574,00	19819,00
3	Отделени е социальн ой реабилит ации (социаль	22038	Заведующий отделением		11058,00	0,3	3318,00	14376,00

	ный приют)							
		25487	Социальный педагог		13854,00	0,3	4157,00	18011,00
		25487	Социальный педагог		13854,00	0,3	4157,00	18011,00
		26588	Специалист по социальной работе		8679,00	0,3	2604,00	11283,00
		16844	помощник воспитателя	3р	5637,00	0,2	1128,00	6765,00
		16844	помощник воспитателя	3р	5637,00	0,2	1128,00	6765,00
		16844	помощник воспитателя	3р	5637,00	0,2	1128,00	6765,00
		16844	помощник воспитателя	3р	5637,00	0,2	1128,00	6765,00
		25484	педагог-психолог		14532,00	0,3	4360,00	18892,00
		24255	музыкальный руководитель		13214,00	0,3	3965,00	17179,00
		27931	юрисконсульт		7076,00	0,3	2123,00	9199,00
		20436	воспитатель		14532,00	0,3	4360,00	18892,00
		20436	воспитатель		14532,00	0,3	4360,00	18892,00
		20436	воспитатель		14532,00	0,3	4360,00	18892,00
		23174	инструктор по труду		13214,00	0,3	3965,00	17179,00
			Итого					
	Отделени е реабилит ации несоверш еннолетн их с ограниче нными физическ ими и умственн ыми возможно стями							
		22038	Заведующий отделением		11058,00	0,3	3318,00	14376,00
		20436	воспитатель		14532,00	0,3	4360,00	18892,00
		16844	помощник воспитателя	3р	5637,00	0,2	1128,00	6765,00
		25487	Социальный педагог		13854,00	0,3	4157,00	18011,00
		25484	педагог-психолог		14532,00	0,3	4360,00	18892,00

		26588	Специалист по социальной работе		8679,00	0,3	2604,00	11283,00
--	--	-------	---------------------------------	--	---------	-----	---------	----------

III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА.

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления установлены коллективным договором и данным положением в соответствии с трудовым законодательством, результатами аттестации рабочих мест.

3.2. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (на территориях, отнесенных к пустынной и безводной местности).

- Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со ст.147 Трудового кодекса РФ.

3.3.1. Повышение оплаты труда работников за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляется по результатам специальной оценки условий труда согласно Федеральному закону от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в размере 4 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда за время фактической занятости в таких условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

3.4. При установлении системы оплаты труда выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со ст. 148 Трудового кодекса РФ и постановлением Правительства РФ от 07.10.1993 г. №1004 «Об установлении для работников предприятий, учреждений, организаций отдельных районов Ростовской области коэффициента к заработной плате за работу в пустынной и безводной местности».

Коэффициент к заработной плате работников за работу на территориях, отнесенных к пустынной и безводной местности, применяется к общей сумме начисленной заработной платы по должностным окладам (ставкам заработной платы), компенсационным и стимулирующим выплатам, а также после доплаты до МРОТ.

3.5. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, настоящим положением, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Размер выплаты составляет 4 процента от должностного оклада (ставки заработной платы), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.5.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от

работы, определенной трудовым договором, в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Для эффективной работы Учреждения при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.5.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы с 22 до 6 часов в размере 50 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы).

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

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

3.6. При установлении доплаты за работу в ночное время и за работу в выходные и нерабочие праздничные дни расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.7. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера включаются в трудовые договоры работников.

3.8. Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования должностей (профессий) работников Учреждения и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, настоящим соглашением и другими нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными актами, содержащими нормы трудового права, в пределах фонда оплаты труда.

4.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

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

4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы, за качество выполняемых работ для всех категорий работников Учреждения устанавливаются на основе показателей и критериев эффективности работы.

4.5. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается: врачам, социальным работникам, среднему и младшему медицинскому персоналу (персоналу, обеспечивающему условия для предоставления медицинских услуг), педагогическим работникам государственных учреждений, оказывавших до 1 января 2024 г. услуги детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей. Выплата устанавливается ежемесячно в пределах средств областного бюджета, предусмотренных государственному учреждению на введение данной выплаты. Конкретные размеры выплаты утверждаются приказом руководителя государственного учреждения.

4.6. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам Учреждения в размере до 200% процентов минимального размера должностного оклада (ставки заработной платы) в пределах фонда оплаты труда. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего финансового года.

4.6.1. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за качество выполняемых работ устанавливается руководителям, специалистам, служащим и рабочим с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, учитывая выполнение показателей эффективности деятельности, установленных в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

4.6.2. Решение об установлении выплаты за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

работникам Учреждения – руководителем Учреждения;

руководителю Учреждения – министерством труда и социального развития Ростовской области.

4.7. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается работникам Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях. Размеры выплаты за выслугу лет:

от 1 года до 5 лет – 10 процентов;

от 5 до 10 лет – 15 процентов;

от 10 до 15 лет – 20 процентов;

свыше 15 лет – 30 процентов.

Изменение размера выплаты за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в государственном учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается в размере 5% от должностного оклада при условии, что сотрудник непрерывно отработал более 3-х лет в государственных и муниципальных учреждениях социального обслуживания, расположенных в сельской местности.

4.8. Работникам Учреждения могут выплачиваться премии по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год). Премии устанавливаются в целях поощрения работников за выполненную работу и выплачиваются по результатам оценки (критериев) эффективности их деятельности с учетом выполнения установленных показателей премирования.

При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются Учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте, утверждаемом руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Премирование работников осуществляется по решению руководителя Учреждения в соответствии с Положением о премировании.

Премирование руководителя Учреждения производится в соответствии с Положением о премировании, утвержденным министерством труда и социального развития Ростовской области.

Порядок премирования за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается Учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте Учреждения, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

4.9. Работникам Учреждения устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера.

К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за квалификацию медицинским и педагогическим работникам;
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);
- выплаты за классность водителям автомобилей.

4.9.1. В целях стимулирования медицинских и педагогических работников, работающих в Учреждении, к повышению профессиональной квалификации и компетенции, к должностному окладу устанавливается выплата за квалификацию.

Размер выплаты за квалификацию медицинским работникам:

- за вторую квалификационную категорию – 15 процентов;
- за первую квалификационную категорию – 20 процентов;
- за высшую квалификационную категорию – 25 процентов;

Размер выплат за квалификацию педагогическим работникам:

- за первую квалификационную категорию – 15 процентов,
- за высшую квалификационную категорию – 30 процентов.

Решение об установлении выплаты за квалификацию принимается руководителем Учреждения. Квалификационная категория учитывается при установлении выплаты за квалификацию при работе по специальности, по которой работнику присвоена квалификационная категория.

Выплата за квалификацию устанавливается со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории.

В случае отказа специалиста от очередной аттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается.

Выплата за квалификацию устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

4.9.2. Выплата за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, при наличии: ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности – в размере 30 процентов от должностного оклада; ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности – 20 процентов от должностного оклада; почетного звания «народный» – 30 процентов от должностного оклада, «заслуженный» – 30 процентов от должностного оклада по основной и совмещаемой должности; награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – 15 процентов от должностного оклада по основной должности. При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук выплата устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома. Имеющим почетное звание (нагрудный знак) выплата устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков выплата устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

4.9.3. Выплату за классность водителям автомобилей устанавливают водителям автомобилей всех типов: имеющим 1-й класс – в размере 25 процентов от ставки заработной платы; 2-й класс – в размере 10 процентов от ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя.

4.10. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера включаются в трудовые договоры работников.

V. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА, ВКЛЮЧАЯ ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.

5.1. Заработная плата руководителя Учреждения, заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер минимального должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается на основе первой группы по оплате труда руководителя – 23769,00 руб.

5.3. Должностной оклад руководителя Учреждения, расположенного в сельском населенном пункте, увеличивается на коэффициент 0,3 и образует новый должностной оклад, при этом его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

5.4. При определении размера коэффициента, увеличивающего минимальный должностной оклад руководителя Учреждения и образующего новый должностной оклад, применяется сводный коэффициент. Сводный коэффициент определяется путем суммирования размеров коэффициентов. При увеличении минимального должностного оклада на сводный коэффициент размер нового должностного оклада подлежит округлению до целого рубля.

5.5. Размеры должностных окладов заместителя руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения в соответствии с приказом руководителя.

5.6. С учетом условий труда руководителю Учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 Положения.

5.7. Руководителю Учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 Положения.

5.8. Руководителю Учреждения устанавливается предельное соотношение дохода руководителя по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников списочного состава Учреждения (без учета руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера) (далее – предельное соотношение) в размере от 1 до 6 за финансовый год и является обязательным для включения в трудовой договор. Размер предельного соотношения 4,5.

При определении размера предельного соотношения не учитываются единовременные премии в связи с награждением ведомственными наградами.

Предельное соотношение доходов заместителей руководителя и главного бухгалтера по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) определяется путем снижения предельного соотношения, установленного руководителю, на 0,5. Ответственность за соблюдение размеров предельного соотношения несут руководитель Учреждения, главный бухгалтер.

VI. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА.

6.1. Условия изменения оплаты труда:

6.1.1. Тарификационная комиссия Учреждения на основе документов об образовании и стаже работы принимает решение, оформленное протоколом, об изменении оплаты труда в случае:

- увеличении стажа работы в государственных и муниципальных учреждениях;
- увеличении стажа непрерывной работы в государственных и муниципальных учреждениях;
- получении квалификационной категории медицинскими и педагогическими работниками.

6.1.2. На основании протокола Тарификационной комиссии руководитель Учреждения издает приказ об установлении работникам соответствующих надбавок к должностным окладам.

6.2. По вопросам тарификации и нормирования труда стороны пришли к соглашению о следующем:

6.2.1. При составлении штатных расписаний наименование должностей работников, профессий рабочих именовать в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других, а также учитывать последующие изменения, внесенные в установленном порядке.

6.2.2. В случае объективной необходимости пересмотра квалификационных характеристик, квалификационных требований, введения новых профессий рабочих или

должностей служащих, представлять необходимые обоснования в Министерство труда и социального развития для утверждения их в установленном порядке.

	Приложение №5 к коллективному договору Государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения Ростовской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Орловского района»
Согласовано _____	Утверждаю _____

Председатель Совета Трудового коллектива ГБУСОН РО «СРЦ Орловского района» И. Ю. Фомичева	И. о. директора ГБУСОН РО «СРЦ Орловского района» О. Н. Чмелева
«17» июня 2024г.	« 17 » июня 2024г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО
ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ «СОЦИАЛЬНО-
РЕАБИЛИТАЦИОННЫЙ ЦЕНТР ДЛЯ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ ОРЛОВСКОГО
РАЙОНА».**

1. Общие положения.

Настоящее положение разработано в соответствии с приказом министерства труда и социального развития Ростовской области от 16.12.2015 г. № 399.

2. Условия повышения оплаты работника Учреждения.

2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работникам Учреждения за отчетный период осуществляется в следующем порядке:

Комиссия на основе оценки исполнения целевых показателей эффективности деятельности сотрудников Учреждения, предоставляемой руководителями структурных подразделений, определяет степень выполнения целевых показателей за отчетный период (месяц), которая оценивается определенной суммой баллов.

Комиссия рассчитывает среднюю стоимость 1 (одного) балла путем деления суммы, сложившейся экономии, направленной на выплату за интенсивность и высокие результаты работы, на общую сумму баллов всех сотрудников (отдельно медицинских и педагогических работников) и затем производит расчет выплаты каждому сотруднику путем умножения средней стоимости балла на количество набранных баллов каждым сотрудником. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работникам Учреждения устанавливается ежемесячно в пределах средств областного бюджета, предусмотренных государственному учреждению на введение данной выплаты. Конкретные размеры выплаты утверждаются приказом руководителя государственного учреждения.

Критерии		Значимость критерии, балл	Оценка выполнения критерия		
			1	0,5	0
Педагогические работники					
1	Внедрение новых форм и методов работы	25	Разработка и использование авторских программ	Использование в работе инновационных программ и методов	Отсутствие в работе новых форм и методов
2	Обобщение и распространение личного опыта работы	30	Наличие публикаций, методических рекомендаций	Выступления на семинарах, методобъединениях и т.д.	Отсутствие публикаций, выступлений
3	Выполнение дополнительных объемов работ	60	Ведение кружков, секций, клубов	Выполнение срочных разовых поручений руководства	Отсутствие дополнительных объемов работ

4	Повышение качества профессиональной деятельности	30	Получение дополнительного образования, повышение квалификации	Участие в семинарах, методобъединениях, круглых столах и т.д.	Отсутствие участия
5	Участие в областных и всероссийских конкурсах	35	Получение призовых мест в областных и всероссийских конкурсах	Участие в областных и всероссийских конкурсах	В конкурсах не участвует
6	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины, техники безопасности	30	Нарушения отсутствуют	Имеются однократные нарушения	Имеются неоднократные нарушения
7	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны получателей социальных услуг (их законных представителей) на качество оказания социально-педагогических услуг и принципов этики	20	Отсутствуют жалобы	Имеются единичные жалобы	Систематические жалобы
8	Отсутствие выявленных нарушений при проведении внутреннего и внешнего контроля качества и внешних проверок сторонними организациями	20	Нет ни каких нарушений и отступлений	Имеются однократные незначительные отступления или нарушения	Имеются существенные нарушения или отступления
9	Качественное и своевременное предоставление получателям социальных услуг социально-педагогических услуг	50	Критерий выполняется полностью	Имеются однократные незначительные отступления или нарушения	Систематические нарушения (два и более раз)
	Итого	До 300	X	X	X

Критерии	Значимость критерии, балл	Оценка выполнения критерия		
		1	0,5	0

Медицинские работники с высшим медицинским образованием					
1	Выполнение дополнительных объемов работ	100	Критерий выполняется полностью	Выполнение особо важных поручений руководства	Отсутствие дополнительных объемов работ
2	Обоснованность назначения лечебных мероприятий	150	Лечебные мероприятия назначаются правильно и обосновано	Имеются однократные незначительные отступления или нарушения	Имеются существенные нарушения или отступления
3	Полнота охвата клиентов профилактическими осмотрами	100	Критерий выполняется полностью	Охват 95-100%	Охват менее 95%
4	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны клиентов (их законных представителей) на качество оказания медицинских услуг и принципов этики	100	Отсутствуют жалобы	Имеются единичные жалобы	Систематические жалобы
5	Заболеваемость острыми инфекционными заболеваниями	120	Тенденция к стабилизации уровня заболеваемости	Тенденция к снижению уровня заболеваемости	Рост заболеваемости
6	Качественное и своевременное оформление медицинской документации	100	Критерий выполняется полностью	Имеются однократные незначительные отступления или нарушения	Систематические нарушения (два и более раз)
7	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, санитарно-эпидемиологического режима	50	Нет никаких нарушений и отступлений	Имеются однократные незначительные отступления или нарушения	Имеются существенные нарушения или отступления
8	Отсутствие выявленных нарушений при проведении внутреннего и внешнего контроля качества медико-социальных услуг	100	Нет никаких нарушений и отступлений	Имеются однократные незначительные отступления или нарушения	Имеются существенные нарушения или отступлений
9	Исполнение утвержденного объема государственного задания (плана койко-дней)	50	Критерий выполняется полностью	90-100%	Менее 90%

	Итого	до 870	X	X	X
Медицинские работники со средним медицинским образованием					
Критерии		Значимость критерии, балл	Оценка выполнения критерия		
			1	0,5	0
1	Выполнение дополнительных объемов работ	40	Критерий выполняется полностью	Выполнение особо важных поручений руководства	Отсутствие дополнительных объемов работ
2	Своевременное выполнение врачебных назначений	45	Критерий выполняется полностью	Имеются однократные незначительные отступления или нарушения	Имеются существенные нарушения или отступления
3	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны клиентов (их законных представителей) на качество оказания медицинских услуг и принципов этики	50	Отсутствуют жалобы	Имеются единичные жалобы	Систематические жалобы
4	Качественное и своевременно оформление медицинской документации	40	Критерий выполняется полностью	Имеются однократные незначительные отступления или нарушения	Систематические нарушения (два и более раза)
5	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, санитарно-эпидемиологического режима	40	Нет никаких нарушений и отступлений	Имеются однократные незначительные отступления или нарушения	Имеются существенные нарушения или отступления
6	Отсутствие выявленных нарушений при проведении внутреннего и внешнего контроля качества медико-социальных услуг	40	Нет никаких нарушений и отступлений	Имеются однократные незначительные отступления или нарушения	Имеются существенные нарушения или отступления
7	Исполнение утвержденного государственного задания (плана койко-дней)	35	Критерий выполняется полностью	90-100%	Менее 90%
	Итого	До 290	X	X	X

--	--

Приложение №7 к коллективному договору
Государственного бюджетного учреждения

	социального обслуживания населения Ростовской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Орловского района»
Согласовано _____ Председатель Совета Трудового коллектива ГБУСОН РО «СРЦ Орловского района» И. Ю. Фомичева «17» июня 2024г.	Утверждаю _____ И. о. директора ГБУСОН РО «СРЦ Орловского района» О. Н. Чмелева «17» июня 2024г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ РАБОТНИКАМ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ «СОЦИАЛЬНО-РЕАБИЛИТАЦИОННЫЙ ЦЕНТР ДЛЯ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ ОРЛОВСКОГО РАЙОНА»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЕ.

Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением Правительства Ростовской области от 06.07.2016 г. №453 «Об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Ростовской области» в редакции постановления Правительства Ростовской области от 23.10.2023 г. № 748 «О внесении изменений в постановление Правительства Ростовской области от 06.07.2016 № 453», в редакции постановления Правительства Ростовской области от 10.06.2024 г. № 391 «О внесении изменений в постановление Правительства Ростовской области от 06.07.2016 № 453» и определяет размер, условия и порядок установления работникам выплаты за качество выполняемых работ (далее – выплата).

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ.

2.1. Выплата определяет на основе результатов оценки эффективности работы, качество и количество предоставляемых услуг, до 200% от минимального размера должностного оклада работника в месяц, в пределах экономии фонда оплаты труда, сложившейся на конец соответствующего месяца.

2.2. Размер выплаты устанавливается приказом директора на основании ходатайств руководителей структурных подразделений. Выплата не устанавливается при наличии дисциплинарного взыскания.

2.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего финансового года.

3. РАЗМЕРЫ И КРИТЕРИИ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ.

3.1. Выплата к должностному окладу за качество выполняемых работ устанавливается руководителям, специалистам и служащим с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, учитывая выполнение показателей эффективности деятельности, установленных в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

3.2. Решение об установлении выплаты за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

работникам учреждения – руководителем государственного учреждения;

руководителю государственного учреждения – министерством труда и социального развития Ростовской области.

3.3. Размер выплаты может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

3.4. Размер выплаты устанавливается работникам учреждения с учетом следующих критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы:

Наименование должности	Критерии результативности и качества работы	Размер выплаты, (%)
Заведующий отделением	Внедрение новых форм работы	до 20%
	Отсутствие фактов обоснованных жалоб со стороны получателей государственных услуг и их представителей, общественных организаций, работников учреждения на руководителя структурного подразделения	до 10%
	Организация работы по привлечению спонсорской помощи	до 20%
	Проведение информационно-разъяснительной работы по применению действующего законодательства (размещение материалов в средствах массовой информации (в том числе в печатных изданиях, радио и др.)	до 20%
	Выполнение особо важных и ответственных поручений (согласно отдельным нормативным правовым актам) и других поручений директора учреждения	до 20%
	Своевременность, качество и полнота представления периодической (месячной, квартальной, годовой) отчетности	До 20%
	Участие в конкурсах проектах Грантах с привлечением средств	До 50%
	Проведение социально-педагогических–психологических занятий/мероприятий в рамках клубной работы.	До 20%
	Выполнение государственного задания	до 20%
	Итого:	до 200%
Специалист по социальной работе	Отсутствие фактов обоснованных жалоб со стороны получателей государственных услуг и их представителей, общественных организаций, работников учреждения, руководителей и специалистов муниципальных образований	до 10%
	Участие в конкурсах, проектах, грантах с привлечением средств	До 30%
	Проведение информационно-разъяснительной работы по применению действующего законодательства среди получателей социальных услуг, в муниципальных учреждениях	до 10%
	Своевременность, качество и полнота представления периодической (месячной, квартальной, годовой) отчетности	до 20%
	Высокий уровень исполнительской дисциплины(качественное и своевременное ведение и сдача документации, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка)	До 20%
	Выполнение особо важных и ответственных поручений (согласно отдельным нормативным правовым актам) и других поручений директора учреждения	до 20%

	Выполнение государственного задания	до 20%
	Организация работы по привлечению спонсорской помощи	до 20%
	Проведение социально-педагогических – психологических занятий/мероприятий в рамках клубной работы.	До 30%
	Удовлетворенность получателей социальных услуг (или их представителей) качеством и доступностью получения социальных услуг по результатам анкетирования	до 20%
	Итого:	до 200%
Воспитатель Социальный педагог Педагог-психолог Психолог Музыкальный руководитель Инструктор по труду Учитель-логопед	Внедрение инновационных форм работы, разработка и использование авторских программ	до 20%
	Участие в конкурсах, проектах, грантах с привлечением средств	До 20%
	Взаимодействие с семьёй и социумом (профилактические беседы и собрания по школам, организация и проведение социально-значимых акций)	до 10%
	Развитие творческих способностей воспитанников: участие в конкурсах, выставках, фестивалях соревнованиях.	До 10%
	Самообразование	до 10%
	Проведение и освещение в СМИ мероприятия повышающие престиж учреждения(в том числе в печатных изданиях, радио и др.), памятки, буклеты, презентации)	до 10%
	Выполнение особо важных и ответственных поручений (согласно отдельным нормативным правовым актам) и других поручений директора учреждения	до 20%
	Подготовка и проведение открытых занятий	до 20%
	Высокий уровень исполнительской дисциплины(качественное и своевременное ведение и сдача документации, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка)	до 20%
	Создание элементов образовательной инфраструктуры: оформление и обновление стендов, кабинетов, спален, игровых зон, предметно-развивающей среды	до 20%
	Организация и сопровождение воспитанников в общественные места, на экскурсии и т.п. в том числе и за пределы поселка)	до 20%
	Участие в семинарах, методобъединениях, круглых столах, видеоконференциях, социальных консилиумах учреждения (районного, областного, всероссийского уровней)	до 10%
	Проведение социально-педагогических– психологических занятий/мероприятий в рамках клубной работы.	До 10 %
	Итого:	200%
Бухгалтер Экономист	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности	до 40%

Заведующий хозяйством Заведующий складом Юрисконсульт Инспектор по кадрам Специалист по закупкам Инженер-программист Специалист по охране труда	Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к незаконному или неэффективному расходованию бюджетных средств, установленных в ходе проверок	до 40%
	Отсутствие фактов обоснованных жалоб со стороны работников учреждения	до 40%
	Выполнение особо важных и ответственных поручений (согласно отдельным нормативным правовым актам) и других поручений директора учреждения	до 40%
	Своевременное и надлежащее оформление документации при выполнении своих должностных обязанностей	До 40 %
	Итого:	до 200%
Медицинская сестра Медицинская сестра диетическая Врач-педиатр	Соблюдение санитарно-эпидемиологических правил и нормативов	до 20%
	Полнота охвата клиентов профилактическими осмотрами	до 20%
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны клиентов (их законных представителей) на качество оказания медицинских услуг и принципов этики	до 10%
	Отсутствие заболеваемости у получателей услуг инфекционными заболеваниями, отсутствие карантина в учреждении	до 20%
	Качественное и своевременное оформление медицинской документации	до 40%
	Отсутствие выявленных нарушений при проведении внутреннего и внешнего контроля качества медико-социальных услуг	до 30%
	Своевременное выполнение врачебных назначений	до 20%
	Выполнение дополнительных объемов работ	до 40%
	Итого:	до 200%
Водитель	Отсутствие нарушений правил дорожного движения.	до 50%
	Отсутствие фактов дорожно-транспортных происшествий	до 50%
	Содержание автотранспортных средств в исправном состоянии	до 50%
	Выполнение особо важных и ответственных поручений (согласно отдельным нормативным правовым актам) и других поручений директора учреждения	до 50%
	Итого:	200%
Повар Подсобный рабочий Уборщик служебных помещений Помощник воспитателя Сторож Дворник Кастелянша	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны клиентов (их законных представителей) и работников на качество оказания услуг и принципов этики	до 40%
	Выполнение особо важных и ответственных поручений (согласно отдельным нормативным правовым актам) и других поручений директора учреждения	до 40%
	Отсутствие выявленных нарушений при проведении внутреннего и внешнего контроля	до 40%

Машинист по стирке и ремонту спецодежды Вахтер Рабочий по комплексному обслуживанию здания Дезинфектор	Качественное и своевременное оформление документации, журналов.	до 40%
	Соблюдение санитарно-эпидемиологических правил и нормативов	до 40%
	Итого:	до 200%

Показатели эффективности работы заместителя директора

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждения	Критерии	Размер выплаты, (%)
1	2	3	4
1.	Соблюдение в учреждении требований порядка и стандартов предоставления социальных услуг	укомплектованность структурных подразделений учреждения физическими лицами в соответствии с установленными нормативами	до 20
		знание действующего законодательства, владение информационными технологиями	до 20
2.	Своевременное предоставление ежемесячной отчетности, ведение необходимой документации, соблюдение сроков отчетности	надлежащее составление и отсутствие нарушения сроков представления бухгалтерской, налоговой, статистической и другой отчетности	до 30
3.	Соблюдение производственной и технологической дисциплины	отсутствие нарушений по соблюдению санитарных норм и правил, пожарной безопасности, электробезопасности, техники безопасности и охраны труда, правил эксплуатации оборудования	до 20
		укрепление материально-технической базы учреждения	до 20
4.	Целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств	использование конкурентных способов осуществления закупок	до 30
		отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности, необоснованных остатков на счёте учреждения	до 20
5.	Организация труда в учреждении в соответствии с требованиями трудового законодательства (показатель обязателен для включения в перечень показателей эффективности)	отсутствие нарушений и замечаний со стороны проверяющих органов	до 20
		наличие не устранённых нарушений и замечаний	до 20
	ИТОГО		200

Показатели эффективности работы главного бухгалтера

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждения	Критерии	Размер выплаты, (%)
1	2	3	4
1.	Соблюдение в учреждении требований порядка и стандартов предоставления социальных услуг	укомплектованность структурных подразделений учреждения физическими лицами в соответствии с установленными нормативами	до 20
		знание действующего законодательства, владение информационными технологиями	до 20
2.	Своевременное предоставление ежемесячной отчетности, ведение необходимой документации, соблюдение сроков отчетности	надлежащее составление и отсутствие нарушения сроков представления бухгалтерской, налоговой, статистической и другой отчетности	до 30
3.	Соблюдение производственной и технологической дисциплины	отсутствие нарушений по соблюдению санитарных норм и правил, пожарной безопасности, электробезопасности, техники безопасности и охраны труда, правил эксплуатации оборудования	до 30
		укрепление материально-технической базы учреждения	до 20
4.	Целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств	отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности, необоснованных остатков на счете учреждения	до 30
5.	Организация труда в учреждении в соответствии с требованиями трудового законодательства (показатель обязателен для включения в перечень показателей эффективности)	отсутствие нарушений и замечаний со стороны проверяющих органов	до 30
		наличие не устранённых нарушений и замечаний	до 20
	ИТОГО		200