

СОГЛАСОВАНО:

Председатель совета трудового
коллектива

« 13 »

А.С. Драчев

А.С. Драчев
2026 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор

ГКУСО ПК ЦПД г. Краснокамска

О.П. Попова

2026 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников Государственного казенного учреждения
социального обслуживания Пермского края
«Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей» г. Краснокамска
(ГКУСО ПК ЦПД г. Краснокамска)

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Законом Пермского края от 3 сентября 2008 № 291-ПК «Об оплате труда работников государственных учреждений Пермского края». Законом ПК № 474-ПК от 03.12.2025г. «О бюджете Пермского края на 2026г. и на плановый период 2027 и 2028 годов». Постановлением Правительства Пермского края от 11.01.2013г. № 13-п «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания Пермского края» и определяет условия и порядок оплаты труда руководителей, заместителей руководителя, работников ГКУСО ПК ЦПД г. Краснокамска.

1.2. Заработная плата каждого работника зависит от его занимаемой должности, квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.3. Минимальная месячная заработная плата работника, отработавшего полностью норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее по тексту МРОТ), установленного федеральным законом.

1.4. Работникам, полностью отработавшим за расчётный период норму рабочего времени, но имеющим заработную плату ниже величины МРОТ, установленного федеральным законом, производится доплата до величины МРОТ.

1.5. Система оплаты труда работников может пересматриваться в зависимости от финансовых возможностей учреждения.

1.6. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждения определяются на основе схем тарифных ставок, окладов (должностных окладов), установленных нормативными правовыми актами Правительства Пермского края, регулирующими оплату труда работников соответствующей отрасли.

1.7. Повышение (индексация) заработной платы работников учреждения осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством РФ.

1.8. Оплата труда работников, принятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.9. Настоящее Положение является обязательным для применения во всех структурных подразделениях.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

1. Основные условия оплаты труда

1.1. Оплата труда работников учреждения включает:

- должностные оклады;
- выплаты стимулирующего характера;
- выплаты компенсационного характера.

1.2. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе схемы должностных окладов работников учреждения, которая определяет размер должностных окладов на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (Приложение № 1 к настоящему Положению).

1.3. Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются директором учреждения в соответствии с квалификационными требованиями, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.4. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения. Ответственным за перерасход фонда оплаты труда является директор учреждения.

1.5. Оплата труда младших воспитателей семейно-воспитательных групп производится из расчета 1 ставка на 3-х детей на основании Распоряжения губернатора Пермской области от 15.06.2004 №330-р «Об организации семейных воспитательных групп в Пермской области».

2. Форма и система оплаты труда

2.1. В учреждении существуют форма оплаты труда - повременная. В данной форме оплаты труда учитывается соблюдение нормы рабочего времени.

2.2. На базе повременной формы оплаты труда сформирована система оплаты труда - повременно-премиальная.

2.3. При повременно-премиальной системе оплата производится за фактически отработанное время по должностному окладу работника с начислением премии.

3. Выплаты компенсационного характера

Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

статья ТК РФ	Вид выплаты	Основание для назначения
ст.147	Выплата за вредные и (или) опасные условия труда - в размере 12% должностного оклада	За работу во вредных и (или) опасных условиях труда. Устанавливается приказом директора с учетом специальной оценки условий труда.
ст.148	Районный коэффициент – в размере 15% должностного оклада	За работу в особых климатических условиях
ст.148	Выплата за работу на сельской местности – в размере 25% должностного оклада: специалист по социальной работе, младший воспитатель СВГ	За работу в сельских населенных пунктах (село, деревня, сельский поселок, хутор), которые не отнесены к категории городских населенных пунктов.
ст.152	Доплата за сверхурочную работу. Сверхурочная работа оплачивается в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха в соответствии со ст. 153 ТК РФ. Для отдельных категорий работников, для которых не может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени устанавливается суммированный учет рабочего времени, согласно утверждённых в учреждении Правил внутреннего трудового распорядка ГКУ СО ПК ЦПД г. Краснокамска.	За работу, выполняемую за пределами установленной продолжительности рабочего времени, а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.
ст.153	Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни. Работа оплачивается в двойном размере. По желанию работника, работающего в выходной и нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.	За работу в нерабочий выходной для работника день.
ст.154	Доплата за работу в ночное время. Доплата оплачивается в повышенном размере – 35% должностного оклада.	За работу в ночное время с 22.00 до 06.00
ст.151	Доплата при выполнении работником работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей): 1. Доплата за совмещение профессий. Выплата при	За выполнение дополнительных обязанностей.

	совмещении профессий устанавливается при выполнении работником наряду со своей основной работой по профессии (должности), определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) и оплачивается до 100 % от должностного оклада совмещаемой профессии за фактически отработанное время на основании приказа директора учреждения; 2. Доплата за совмещение при выполнении работником с повременной оплатой труда работ в пределах установленного рабочего времени по другой должности или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск, временная нетрудоспособность, командировка) с более высоким должностным окладом производится выплата разницы в должностных окладах; с одинаковым или более низким должностным окладом 30% к должностному окладу работника за фактически отработанный период; 3. Доплата за расширение зон обслуживания, доплата за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы. Выплаты производятся в размере до 300% должностного оклада.	
--	--	--

Компенсационные выплаты производятся ежемесячно в процентах к должностному окладу или в абсолютном размере, не образуя новый размер должностного оклада.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

статья ТК РФ	Вид выплаты	Основание для назначения
ст.129	Доплата за работу в учреждениях для детей-сирот производится: - в размере 20% должностного оклада за работу в учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей; - в размере 20% должностного оклада – специалистам, работающим с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья.	За особые условия труда
	Выплата за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ устанавливается с учетом показателей, критериев позволяющих оценить личный вклад работника (Приложение №4 к настоящему Положению).	За интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ
	Премия к праздникам и юбилеям устанавливается при наличии экономии фонда оплаты труда в связи с праздниками и за достижения в труде или большой личный вклад в осуществлении уставной деятельности учреждения в размере до 300% должностного оклада.	В связи с государственными или профессиональными праздниками
	Выплата за стаж непрерывной работы – производится в % к должностному окладу со дня достижения необходимого стажа:	За стаж непрерывной работы

От 3 до 5 лет – 20% Свыше 5 лет – 30%.	
Премияльная выплата по итогам работы устанавливается при наличии экономии фонда оплаты труда по итогам работы за квартал, полугодие и год в размере до 400% должностного оклада с учетом критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности учреждения, установленных актом Министерства труда и социального развития Пермского края.	Премияльные выплаты по итогам работы
Выплата за заведование кабинетами – производится в размере 10% от должностного оклада (Приложение №2 к настоящему Положению).	За заведование кабинетами, мастерскими и т.д.
Выплата производится работникам учреждения, которым в установленном законодательством порядке присвоены: - ученая степень доктора наук, соответствующая профилю выполняемой работы по основной должности - 30% должностного оклада; - ученая степень кандидата наук, соответствующая профилю выполняемой работы по основной должности - 20% должностного оклада; - почетное звание, соответствующее профилю выполняемой работы по основной должности - 15% должностного оклада.	За наличие ученой степени и почетного звания работниками учреждения
Производится по итогам аттестации увеличением оклада: а) высшая квалификационная категория: педагогическим работникам - 8% должностного оклада; медицинским работникам - 20% должностного оклада; б) первая квалификационная категория: педагогическим работникам - 3% должностного оклада; медицинским работникам - 15% должностного оклада; в) вторая квалификационная категория медицинским работникам - 10% должностного оклада.	За наличие квалификационной категории
Выплата за выполнение особо важных работ и срочных работ выплачиваются единовременно по итогам выполнения данных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в размере до 300% должностного оклада.	За выполнение особо важных работ и срочных работ
Педагогическим работникам учреждения, молодым специалистам устанавливаются следующие меры социальной поддержки: - Лицам, поступившим на работу в учреждение в течение двух лет со дня окончания образовательной организации (по очной форме обучения) на должности педагогических работников и имеющим среднее профессиональное или высшее образование и отвечающим квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам, выплачивается единовременное государственное пособие в размере 50000 рублей. - Единовременное государственное пособие выплачивается при следующих условиях: трудоустройство в указанной в настоящей части образовательной организации является первым после окончания обучения в организации среднего профессионального или высшего образования (за исключением случаев трудоустройства по срочному	В соответствии со статьей 23 Закона Пермского края от 12.03.2014г. №308-ПК «Об образовании в Пермском крае»

	трудовому договору, прекращенному не позднее 31 августа года окончания обучения в организации среднего профессионального или высшего образования). Днем окончания обучения в организации среднего профессионального или высшего образования является дата выдачи документа об образовании; принятие педагогическим работником обязательства отработать в указанной в настоящей части образовательной организации три года со дня заключения трехстороннего договора о предоставлении единовременного государственного пособия между педагогическим работником, органом управления образования муниципального или городского округа (учредителем государственной образовательной организации) и указанной в настоящей части образовательной организацией (далее - договор о предоставлении единовременного государственного пособия). В случае прекращения трудового договора с образовательной организацией до истечения трех лет со дня заключения договора (за исключением случаев прекращения трудового договора при переходе на выборную работу (должность), по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части 1 статьи 77, пунктами 1.2, 4 части 1 статьи 81, пунктами 1, 2, 5, 6, 7 части 1 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации) часть единовременного государственного пособия в размере, пропорциональном неотработанному периоду, подлежит возврату в бюджет Пермского края. - Лицам, поступившим на работу в учреждение, в течение трех лет со дня окончания образовательной организации (по очной форме обучения) устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в размере 2600 рублей. - Лицам, поступившим на работу в учреждение, окончившим с отличием организации среднего профессионального или высшего образования (по очной форме обучения), в течение одного года со дня окончания образовательной организации дополнительно устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в размере 1300 рублей. - Со дня присвоения педагогическому работнику образовательной организации, высшей квалификационной категории ему устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате. Предельный размер ежемесячной надбавки составляет 2600 (две тысячи шестьсот) рублей. - Педагогическим работникам (в том числе руководителям) образовательных организаций: 1) удостоенным государственных наград за работу в сфере образования, устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в размере 2600 рублей; 2) имеющим ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации (за исключением почетных грамот, благодарностей указанных федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации), устанавливается ежемесячная надбавка к	
--	---	--

	заработной плате в размере 1560 рублей. При наличии у работника государственной и ведомственной наград выплата надбавки к заработной плате производится по одному максимальному основанию.	
--	--	--

4.2. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников учреждения.

4.3. Выплаты стимулирующего характера производятся согласно Положения о Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.4. Для распределения между работниками стимулирующей части фонда оплаты труда используется процентное соотношение к окладу выплат/вычетов в соответствии с выполнением показателей с учетом требований ст. 135 ТК РФ, вступившими в силу с 01.09.2025г. (Приложении № 4 к настоящему Положению).

4.5. Указанные выплаты производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы работникам.

5. Условия и порядок оплаты труда заместителей директора

5.1. Оплата труда заместителей директора состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размеры должностных окладов заместителей директора учреждения устанавливаются с учетом сложности и объема выполняемой работы и должны быть на 10-30% ниже должностного оклада директора учреждения.

5.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора, его заместителей) определяется учредителем в размере, не превышающем размера от 1 до 4.

5.4. Заместителям директора учреждения в зависимости от условий их труда могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, стимулирующего характера в соответствии с разделом I настоящего Положения.

6. Порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения

6.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год за счет средств бюджета Пермского края.

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

Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Административно-управленческий персонал учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) выполнения работ, оказания услуг, а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

Вспомогательный персонал учреждения - работники учреждений, создающие условия для выполнения работ, оказания услуг, направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Перечень должностей работников учреждения, которые относятся к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу (младшему обслуживающему), определяется в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению.

6.2. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работникам учреждения определяется исходя из фонда окладов по штатному расписанию учреждения, включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера, с учетом планируемого увеличения фонда оплаты труда в соответствии с законодательством.

6.3. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем, согласовывается с

учредителем и включает в себя все должности учреждения.

6.4. Средства экономии фонда оплаты труда направляются учреждением на выплаты стимулирующего характера.

6.5. Фонд оплаты труда учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части.

6.6. Базовая часть фонда оплаты труда включает в себя фонд должностных окладов и фонд компенсационных выплат, обеспечивающих гарантированную заработную плату, и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТд} + \text{ФОТк}, \text{ где}$$

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда учреждения (составляет не более 70% от общего фонда оплаты труда учреждения);

ФОТд - фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) учреждения;

ФОТк - компенсационная часть фонда оплаты труда.

6.7. Стимулирующая часть фонда оплаты труда составляет не менее 30% от общего фонда оплаты труда учреждения.

7. Выплаты социального характера.

7.1. В пределах экономии фонда оплаты труда директору, заместителям директора, работникам учреждения может осуществляться выплата социального характера в виде единовременной материальной помощи в следующих случаях:

- смерти близких родственников (супруга, супруги, отца, матери, детей), лиц, находящихся на иждивении;
- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет);
- в случаях особой нужды (на специальное лечение и восстановление здоровья, в связи с несчастным случаем, тяжелым материальным положением, утраты личного имущества в результате кражи, пожара или стихийного бедствия).

7.2. Решение об оказании единовременной материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретном размере принимает учредитель на основании письменного заявления.

7.3. Решение об оказании единовременной материальной помощи работнику учреждения и ее конкретном размере принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в п.7.1 Положения.

8. Порядок размещения информации о среднемесечной заработной плате руководителя, заместителей руководителя учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

8.1. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесечной заработной плате руководителя, его заместителей учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - сеть «Интернет») на официальном сайте учредителя.

8.2. Указанная информация по решению учредителя может размещаться на официальном сайте учреждения в сети «Интернет».

8.3. Информация, указанная в пункте 1 настоящего раздела, представляется учредителю руководителем, его заместителями учреждения для размещения в сети «Интернет» на официальном сайте учредителя не позднее 30 апреля года, следующего за отчетным.

8.4. Информация, предусмотренная пунктом 1 настоящего раздела, размещается в сети «Интернет» не позднее 15 мая года, следующего за отчетным.

8.5. В составе информации, подлежащей размещению в сети «Интернет», указываются полное наименование учреждения, занимаемая должность, а также фамилия, имя и отчество лица, в отношении которого размещается информация.

8.6. В составе информации, предусмотренной пунктом 1 настоящего раздела, запрещается указывать персональные данные, позволяющие определить место жительства, почтовый адрес, телефон и иные индивидуальные средства коммуникации лиц, в отношении которых размещается информация, а также сведения, отнесенные к государственной тайне или сведениям конфиденциального характера.

СХЕМА
должностных окладов работников ГКУСО ПК ЦПД г. Краснокамска

Должность	Оклад (руб.)
Директор	38 570,00
Заместитель директора	30 855,00
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	30 855,00
Заместитель директора по социально-реабилитационной работе	30 855,00
Заместитель директора по административно-хозяйственной части	30 855,00
Заместитель директора по финансам	34 712,00
Заведующий социальной службой	14 321,00
Заведующий отделом	14 321,00
Заведующий спортивной базой	12 264,00
Заведующий отделением пребывания детей с ОВЗ	14 321,00
Специалист по противопожарной профилактике	11 100,00
Делопроизводитель	11 100,00
Секретарь руководителя	9 000,00
Библиотекарь	11 100,00
Дежурный по режиму	11 100,00
Системный администратор	11 100,00
Юрисконсульт	12 264,00
Специалист по закупкам	11 100,00
Кладовщик	10 000,00
Кастелянша	9 000,00
Швея	9 000,00
Заведующий хозяйством	14 321,00
Уборщик служебных помещений	9 000,00
Слесарь-сантехник	9 000,00
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	9 000,00
Вахтер	9 000,00
Начальник мастерской	12 264,00
Водитель автомобиля	10 000,00
Тракторист	10 000,00
Шеф-повар	12 264,00
Повар	10 500,00
Кухонный рабочий	9 000,00
Врач-педиатр	15 098,00
Врач-психиатр	15 098,00
Старшая медицинская сестра	12 384,00
Медицинская сестра	10 269,00
Медицинская сестра физкабинета	10 269,00
Медицинская сестра диетическая	9 724,00
Заведующий структурным подразделением	14 321,00
Инструктор по труду	11 100,00
Педагог-организатор	15 708 рублей - не имеющих квалификационную категорию
Педагог дополнительного образования	
Инструктор по физкультуре	
Логопед	
Учитель-дефектолог	16 200 рублей - имеющим 1 квалификационную категорию
Музыкальный руководитель	
Методист	
Воспитатель	

Педагог-психолог	17 000 рублей - имеющим высшую квалификационную категорию
Учитель-логопед	
Социальный педагог	
Психолог	10 500,00
Специалист по социальной работе	10 500,00
Младший воспитатель (в службе сопровождения)	11 100,00
Младший воспитатель	9 000,00
Помощник воспитателя	9 000,00
Заведующий отделением	14 321,00
Специалист по охране труда	12 264,00

Перечень
кабинетов, мастерских на ежемесячную доплату (10%)

1. Актальный зал
2. Компьютерный класс
3. Музей
4. Библиотека
5. Спортивный зал
6. Спортивная база
7. Столярная мастерская
8. Тренажерный зал
9. Физкабинет
10. Швейная мастерская
11. Кабинет дефектолога
12. Приемно-карантинное отделение

Перечень
должностей, относимых к основному персоналу

- | | |
|--|--|
| 1. Врач-педиатр; | 11. Педагог дополнительного образования; |
| 2. Врач-психиатр; | 12. Педагог-организатор; |
| 3. Старшая медицинская сестра; | 13. Педагог-психолог; |
| 4. Медицинская сестра; | 14. Психолог; |
| 5. Медицинская сестра по физиотерапии; | 15. Социальный педагог; |
| 6. Медицинская сестра диетическая; | 16. Логопед; |
| 7. Музыкальный руководитель; | 17. Инструктор по труду; |
| 8. Младший воспитатель; | 18. Специалист по социальной работе; |
| 9. Инструктор по физической культуре; | 19. Учитель-дефектолог; |
| 10. Воспитатель; | 20. Учитель-логопед. |

Перечень
должностей, относимых к административно-управленческому персоналу

- | | |
|--|---|
| 1. Директор; | 14. Дежурный по режиму; |
| 2. Заместитель директора по социально-реабилитационной работе; | 15. Секретарь руководителя; |
| 3. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе; | 16. Специалист по закупкам; |
| 4. Заместитель директора по административно-хозяйственной части; | 17. Специалист по противопожарной профилактике; |
| 5. Заместитель директора по финансам; | 18. Начальник мастерской; |
| 6. Заместитель директора; | 19. Системный администратор; |
| 7. Заведующий отделением; | 20. Юрисконсульт; |
| 8. Заведующий отделом; | 21. Библиотекарь; |
| 9. Заведующий социальной службой; | 22. Делопроизводитель; |
| 10. Заведующий структурным подразделением; | 23. Специалист по охране труда; |
| 11. Заведующий спортивной базой; | 24. Заведующий производством (шеф-повар); |
| 12. Заведующий складом; | 25. Заведующий хозяйством. |
| 13. Методист; | |

Перечень
должностей, относимых к вспомогательному персоналу

1. Водитель автомобиля;
2. Тракторист;
3. Кастелянша;
4. Кладовщик;
5. Вахтер;
6. Кухонный рабочий;
7. Машинист по стирке и ремонту белья;
8. Повар;
9. Швея;
10. Помощник воспитателя;
11. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
12. Слесарь-сантехник;
13. Уборщик служебных помещений.

Размер и условия выплат стимулирующего характера административно управленческого персонала

**Заместитель директора по УВР, заведующего структурным подразделением, заведующий
отделения пребывания несовершеннолетних с ОВЗ**

1. Ежемесячные выплаты за по итогам работы **до 250%:**

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	стимулирующая выплата, в % к должностному окладу	вычет стимулируют их выплат, в % к должностному окладу
Выполнение показателей эффективности /деятельности учреждения	Снижение доли воспитанников, совершивших самовольные уходы	20	-20
	Снижение доли воспитанников, употребляющих ПАВ, совершивших преступления, правонарушения и ООД	20	-20
	Организация повышения квалификации педагогических работников учреждения	20	-20
	Организация в учреждении инновационной и проектной деятельности	20	-20
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	20	-20
	Качественное ведение установленной документации, согласно номенклатуре деятельности учреждения, своевременное предоставление отчетности	20	-20
	Качественная организация деятельности педагогического коллектива по воспитанию, обучению, социализации и подготовки к самостоятельной жизни, профилактике противоправного поведения и организации дополнительной занятости воспитанников.	20	-20
	Отсутствие/наличие жалоб получателей социальных услуг, предписаний и представлений со стороны надзорных органов и субъектов профилактики	20	- 100
	Осуществление межведомственного взаимодействия по вопросам воспитания, обучения, социализации и подготовки к самостоятельной жизни, профилактике противоправного поведения и организации дополнительной занятости воспитанников.	20	-20
	Организация контроля качества предоставления социальных услуг и организации воспитательного процесса	20	-20

Интенсивность труда и достижение высоких результатов в работе	Успешная кадровая политика	15	
	Организация распространения передового опыта деятельности специалистов учреждения	15	
	Организация участия сотрудников и воспитанников в мероприятиях федерального, краевого, муниципального уровней	10	
	Выполнение работ, не входящих в прямые функциональные обязанности	10	

2. Выплаты по итогам трудовой деятельности за квартал, полугодие, год до 400%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде	Повышение в отчетный период показателей эффективности деятельности	90
	Качественная организация оказания социальных услуг и воспитательного процесса	90
	Соблюдение сроков и форм представления сведений, отчетов, статистической отчетности	90
	Отсутствие в отчетный период дисциплинарных взысканий	90
	Достижение высоких результатов участия сотрудников и воспитанников в мероприятиях федерального, краевого, муниципального уровней	40

Заместитель директора по социально-реабилитационной работе

1. Ежемесячные выплаты за по итогам работы до 250%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	стимулирующая выплата, в % к должностному окладу	вычет стимулирующих выплат, в % к должностному окладу
Выполнение показателей эффективности деятельности учреждения	Увеличение доли несовершеннолетних, возвращенных после реабилитации в кровную семью (от общего количества несовершеннолетних поступивших в организацию из кровных семей)	20	-20
	Увеличение доли воспитанников, устроенных в замещающие семьи (от общего количества несовершеннолетних, поступивших в организацию со статусом ребенка-сироты или оставшегося без попечения родителей)	20	-20

	Снижение доли несовершеннолетних повторно поступивших организацию из кровных семей (от общего количества несовершеннолетних поступивших в организацию из кровных семей)	20	-20
	Отсутствие замечаний, предложений, представлений по вопросам защиты прав и законных интересов воспитанников учреждения	20	-20
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей	Организация деятельности социальной службы учреждения и специалистов по сопровождению СВГ, направленной на защиту прав и законных интересов воспитанников, реабилитацию несовершеннолетних и их семей	40	-40
	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, отсутствие/наличие дисциплинарных взысканий, жалоб получателей социальных услуг и законных представителей	20	- 100
	Качественное ведение установленной документации, согласно номенклатуре деятельности учреждения, своевременное предоставление отчетности	20	-20
	Организация межведомственного взаимодействия, взаимодействия специалистов учреждения по вопросам безнадзорности, социального сиротства, жизнеустройства воспитанников.	20	-20
	Осуществление контроля качества предоставления социальных услуг, в том числе информационной системе учета и управления ресурсами «Process Optima».	20	-20
Интенсивность труда и достижение высоких результатов в работе	Успешная кадровая политика	15	
	Организация деятельности по распространению передового опыта деятельности специалистов учреждения	15	
	Организация участия специалистов в проектной и инновационной деятельности	10	
	Выполнение работ, не входящих в прямые функциональные обязанности	10	

2. Выплаты по итогам трудовой деятельности за квартал, полугодие, год до 400%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу
Успешное и добросовестное	Повышение в отчетный период показателей эффективности деятельности	100

исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде	Качественная организация деятельности по защите прав и законных интересов воспитанников учреждения	100
	Соблюдение сроков и форм представления сведений, отчетов, статистической отчетности	100
	Отсутствие дисциплинарных взысканий, жалоб получателей социальных услуг и законных представителей, предписаний и представлений со стороны надзорных органов и субъектов профилактики	100

Заместитель директора по АХЧ, заведующий хозяйством, начальник мастерской, шеф-повар.

1. Ежемесячные выплаты за по итогам работы до 250%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	стимулирующая выплата, в % к должностному окладу	вычет стимулирующих выплат, в % к должностному окладу
Выполнение показателей эффективности деятельности учреждения	Приведение материальной базы учреждения в соответствие с требованиями нормативно-правовых актов (СанПиН, ПУЭ, ППБ)	20	-20
	Организация и проведение профильного обучения сотрудников в соответствии с требованиями и законодательства	20	-20
	Отсутствие/наличие замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов	20	-20
	Содержание в нормативном состоянии вверенного имущества (здания, помещения, строения, инженерные сети, движимое имущество)	20	-20
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей	Взаимодействие с контрактной службой и бухгалтерией учреждения в части своевременного формирования заявок на закуп, контроля исполнения соответствующих контрактов, предоставления отчетности и списания.	40	-40
	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	20	-20
	Качественная организация деятельности сотрудников	20	-20
	Отсутствие/наличие дисциплинарных взысканий, замечаний непосредственного руководителя.	20	-100
	Качественное ведение установленной документации, согласно номенклатуре деятельности учреждения и действующего законодательства	20	-20
Интенсивность	Успешная кадровая политика	15	

Груда и достижение высоких результатов в работе	Оптимизация рабочих процессов в своих подразделениях	15	
	Внедрение практики наставничества и обмена опытом внутри подразделений и с внешними контрагентами	10	
	Выполнение работ, не входящих в прямые функциональные обязанности	10	

2. Выплаты по итогам трудовой деятельности за квартал, полугодие, год до 400%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде	Повышение в отчетный период показателей эффективности деятельности	90
	Качественная организация производственного процесса	90
	Соблюдение сроков и форм представления отчетов, заявок, списания мат. ценностей	90
	Отсутствие в отчетный период дисциплинарных взысканий	90
	Контроль за качеством и сроками исполнения профильных государственных контрактов	40

Заместитель директора

1. Ежемесячные выплаты за по итогам работы за месяц до 250%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	стимулирую щая выплата, в % к должности© му окладу, ДО	вычет стимулирую щих выплат, в % к должности© му окладу, ' ДО
Выполнение показателей эффективности деятельности учреждения	100% охват социальным обслуживанием получателей социальных услуг, принятых на социальное обслуживание.	20	-20
	Своевременность и полнота предоставления социальных услуг Получателям социальных услуг на дому в соответствии с Индивидуальными программами предоставления социальных услуг	20	-20
	Своевременное выявление неблагополучия, жестокое обращение с детьми, кризисных ситуаций в обслуживаемых семьях и реагирование в соответствии с порядками, установленными в учреждении и в Пермском крае.	20	-20
	Качественное ведение учета предоставленных услуг Получателям социальных услуг, в том числе в автоматизированной системе учета и управления ресурсами «Process Optima»	20	-50

	Удовлетворенность получателей социальных услуг, отсутствие обоснованных жалоб получателей социальных услуг на дому.	10	- 100
	Отсутствие преставлений и предписаний контролирующих органов	10	- 100
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей	Соблюдение трудовой дисциплины, профессиональной этики, в том числе сотрудниками отделения ССД. выполнение распоряжений директора	20	-50
	Качественное ведение установленной документации, согласно номенклатуре отделения ССД учреждения, своевременное предоставление отчетности, ответов на запросы, необходимой запрашиваемой информации.	20	-50
	Качественная организация деятельности отделения ССД: в соответствии с установленными в учреждении порядками предоставления социальных услуг на дому и другими локальными актами. Своевременная разработка проектов и корректировка локальных актов с целью исполнения законодательства в сфере социального обслуживания, защиты прав и интересов несовершеннолетних и семей. Осуществление проверок работы социальных служб и специалистов отделения в соответствии с планами проверок.	20	-100
	Организация эффективного межведомственного взаимодействия на территориях обслуживания: организация и участие в совместных совещаниях, рабочее взаимодействие с руководителями и специалистами МТУ №1 МСР ПК и ТУ по Краснокамскому и Нытвенскому г.о. МСР ПК, КДНиЗП, ведомствами и учреждениями системы профилактики. Контроль межведомственного взаимодействия социальных служб на обслуживаемых территориях.	20	-100
Интенсивность труда и достижение высоких результатов в работе	/Апробация и внедрение в деятельность отделения ССД инновационных, эффективных методов работы, участие в проектной деятельности, развитие социального партнерства.	20	
	Контроль реализации плана дополнительных досуговых и просветительских мероприятий для детей и семей с освещением событий на сайте учреждения, в СМИ.	10	
	Повышение имиджа работы учреждения: трансляция успешного опыта на мероприятиях различного уровня, публикации в научной литературе, в СМИ, на сайте учреждения.	10	
	Выполнение работ, не входящих в прямые функциональные обязанности	10	

2. Выплаты по итогам трудовой деятельности за квартал, полугодие, год до 400%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде	Повышение в отчетный период показателей эффективности деятельности	80
	Качественная организация и контроль предоставления социальных услуг на дому. Соблюдение сроков и форм представления необходимой информации, отчетов, статистической отчетности	80
	Повышение личного профессионального уровня и профессионального уровня специалистов отделения: обучение по программам повышения квалификации, участие в обучающих мероприятиях.	80
	Отсутствие в отчетный период дисциплинарных взысканий, замечаний директора, представлений и предписаний надзорных и контролирующих органов, обоснованных жалоб ПСУ	80
	Апробация и внедрение в деятельность отделения ССД инновационных, эффективных методов работы, участие в проектной деятельности, развитие социального партнерства, реализация планов дополнительных мероприятий для семей и детей и др.	80

Заместитель директора по финансам

1. Ежемесячные выплаты за по итогам работы до 250%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	стимулирующая выплата, в % к должностному окладу	вычет стимулирующих выплат, в % к должностному окладу
Выполнение показателей эффективно сти деятельности и	Своевременность предоставления месячных, квар тальных и годовых о тче тов, статистической отчетности, других сведений и их качество, качества предоставления бухгалтерских отчетных данных по установленным формам; предоставление информации по отдельным запросам	20	-20
	Соблюдение предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения установленной региональной «дорожной картой», но не выше 40%	20	-20
	Выполнение показателей средней заработной платы соответствующих категорий работников учреждения до установленных соотношений среднемесячной заработной платы по	20	-20

	Пермскому краю в соответствии с региональной «дорожной картой»		
	Отсутствие/наличие кредиторской и дебиторской задолженности и нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к не целевому и не эффективному расходованию бюджетных средств в течение отчетного периода	20	-100
	Своевременность освоения бюджетных средств	20	-20
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей	Осуществление контроля за составлением бюджетной, налоговой и статистической отчетности	20	-25
	Целевое и эффективное использование бюджетных средств	20	-25
	Осуществление контроля за организацией и ведением бухгалтерского учета, за соблюдением финансовой дисциплины	20	-25
	Отсутствие/наличие замечаний контролирующих и надзорных органов по ведению бухгалтерского и налогового учета	20	- 100
	Отсутствие/наличие замечаний и непосредственно руководителем	20	-25
	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	20	-25
Интенсивность труда и достижение высоких результатов в работе	Выполнение дополнительных поручений и особо важных работ, не входящих в прямые функциональные обязанности	30	

2. Выплаты по итогам трудовой деятельности за квартал, полугодие, год до 400%:

1 Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде	Выполнение в отчетный период показателей эффективности деятельности	100
	Отсутствие фактов несвоевременной сдачи отчетности	100
	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета, соблюдению кассовой дисциплины;	100
	Целевое и эффективное использование бюджетных средств	100

Заведующий социальной службой

1. Ежемесячные выплаты за по итогам работы до 250%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	стимулирующая выплата, в % к должностному окладу	вычет стимулируют их выплат, в % к должностному окладу
Выполнение показателей эффективности деятельности учреждения	Качественная организация деятельности социальной службы по защите имущественных, жилищных прав и законных интересов несовершеннолетних, находящихся в учреждении, своевременное внесение сведений в «Реестр мероприятий по защите имущественных прав детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»	40	-40
	Увеличение доли воспитанников, устроенных в замещающие семьи (от общего количества несовершеннолетних, поступивших в организацию со статусом ребенка-сироты или оставшегося без попечения родителей)	20	-20
	Своевременное подготовка пакета документов воспитанников-выпускников для их поступления в учреждения профессионального образования Пермского края	20	-20
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	20	-20
	Качественное ведение установленной документации, согласно номенклатуре деятельности учреждения, своевременное предоставление отчетности	20	-20
	Отсутствие/наличие жалоб получателей социальных услуг и родственников, предписаний и представлений со стороны надзорных органов и субъектов профилактики	20	-100
	Контроль за своевременной сдачей ЕАИС по оказанным социальным услугам в территориальное управление Министерства социального развития Пермского края .	30	-30
	Участие в межведомственном взаимодействии в вопросах защиты прав и законных интересов, жизнеустройства воспитанников.	20	-20

	Осуществление контроля качества предоставления социальных услуг в информационной системе учета и управления ресурсами «Process Optima»	30	-30
Интенсивность труда и достижение высоких результатов в работе	Организация распространения передового опыта деятельности специалистов учреждения	10	
	Выполнение работ, не входящих в прямые функциональные обязанности	10	
	Организация участия специалистов в проектной и инновационной деятельности	10	

2. Выплаты по итогам трудовой деятельности за квартал, полугодие, год до 400%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде	Повышение в отчетный период показателей эффективности деятельности	80
	Соблюдение сроков и форм представления сведений, отчетов, статистической отчетности	80
	Качественная организация деятельности социальной службы по защите имущественных, жилищных прав и законных интересов несовершеннолетних	80
	Отсутствие жалоб получателей социальных услуг и родственников, предписаний и представлений со стороны надзорных органов и субъектов профилактики	80
	Отсутствие в отчетный период дисциплинарных взысканий	80

Заведующий отделом (психолого-педагогическим)

1. Ежемесячные выплаты за по итогам работы до 250%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	стимулирующая выплата, в % к должностному окладу	вычет стимулирующих выплат, в % к должностному окладу
Выполнение показателей эффективности деятельности заведующего ППО	Благополучный эмоционально-психологический климат в учреждении (отсутствие массовых актов агрессии, буллинга, экстремизма и т.д.)	20	-30
	Снижение доли несовершеннолетних повторно поступивших в организацию из кровных семей (от общего количества несовершеннолетних поступивших в организацию из кровных семей)	20	-20
	Увеличение доли несовершеннолетних, возвращенных после реабилитации в кровную семью (от общего количества)	20	-20

	несовершеннолетних поступивших в организацию из кровных семей)		
	Наличие/отсутствие воспитанников, совершивших суицид.	20	-50
	Снижение доли воспитанников, совершивших самовольные уходы	20	-5
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей	Качественная организация и координация деятельности психологов с воспитанниками и специалистами учреждения, родителями /законными представителями детей, оказавшимся в трудной жизненной ситуации, с кандидатами в приемные родители/ усыновители.	20	-20
	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	20	-20
	Отсутствие/наличие жалоб получателей социальных услуг, дисциплинарных взысканий, предписаний и представлений со стороны надзорных органов и субъектов профилактики	20	- 100
	Осуществление межведомственного взаимодействия по вопросам психологического сопровождения.	10	-20
	Организация контроля качества предоставления социальных услуг, качественное ведение установленной документации, согласно номенклатуре деятельности учреждения, в том числе в системе учета и управления ресурсами «Process Optima». Своевременное предоставление отчетности.	20	-20
	Организация работы по повышению квалификации психологов учреждения.	10	-10
Интенсивность труда и достижение высоких результатов в работе	Организация распространения передового опыта деятельности психологов, организация в отделе инновационной и проектной деятельности	20	
	Организация участия психологов в мероприятиях федерального, краевого, муниципального уровней	20	
	Выполнение работ, не входящих в прямые функциональные обязанности	10	

2. Выплаты по итогам трудовой деятельности за квартал, полугодие, год до 400%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу
Успешное и добросовестное	Повышение в отчетный период показателей эффективности деятельности	90

исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде	Качественная организация оказания социально-психологических услуг	90
	Соблюдение сроков и форм представления сведений, отчетов, статистической отчетности	90
	Отсутствие в отчетный период дисциплинарных взысканий	90
	Достижение высоких результатов участия психологов в мероприятиях федерального, краевого, муниципального уровней	40

Руководитель спортивной базы.

1. Ежемесячные выплаты за по итогам работы до 250%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	стимулирующая выплата, в % к должностному окладу	вычет стимулирующих выплат, в % к должностному окладу
Выполнение показателей эффективности деятельности учреждения	Отсутствие/наличие замечаний по содержанию зданий, территории, инженерных сетей и имущества спортивной базы в соответствии с требованиями нормативно-правовых актов и правил эксплуатации (СанПиН, ПУЭ, ППБ)	40	-40
	Отсутствие/наличие замечаний по соблюдению требований по охране труда, техники безопасности и норм пожарной безопасности.	20	-20
	Отсутствие/наличие замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов	20	-50
	Отсутствие/наличие незафиксированных фактов проникновения на территорию базы, порчи или утраты закрепленного имущества	20	-20
	Организация качественного взаимодействия (прием, фиксация и передача информации) с органами правопорядка, МЧС, сельской администрацией, коммунальными службами и администрацией учреждения	20	-20
	Взаимодействие с контрактной службой и бухгалтерией учреждения в части своевременного формирования заявок на закуп, предоставления отчетности и списания.	20	-20
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	20	-50
	Качественная организация деятельности	20	-20

	сотрудников (уборщиков, сотрудников подрядных организаций)		
	Отсутствие/наличие дисциплинарных взысканий, замечаний непосредственного руководителя.	20	-100
	Качественное ведение установленной документации, согласно номенклатуре деятельности учреждения и действующего законодательства	20	-20
Интенсивность труда и достижение высоких результатов в работе	Внесение рационализаторских предложений по усовершенствованию спортивной базы, снижению затрат на содержание	10	
	Внедрение практики наставничества и обмена опытом с внешними контрагентами	10	
	Выполнение работ, не входящих в прямые функциональные обязанности	10	

2. Выплаты по итогам трудовой деятельности за квартал, полугодие, год до 400%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде	Повышение в отчетный период показателей эффективности деятельности	40
	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов.	90
	Соблюдение сроков и форм представления отчетов, заявок, списания материальных ценностей	90
	Отсутствие в отчетный период дисциплинарных взысканий	90
	Отсутствие фактов несанкционированного проникновения на спортивную базу, утраты или порчи имущества по вине или в результате бездействия сотрудника.	90

Специалист по пожарной безопасности.

1. Ежемесячные выплаты за по итогам работы до 250%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	стимулирующая выплата, в % к должностному окладу	вычет стимулирующих выплат, в % к должностному окладу
Выполнение показателей эффективности деятельности	Приведение материальной базы учреждения в соответствие с требованиями нормативно-правовых актов по пожарной безопасности	20	-20

учреждения	Отсутствие/наличие замечаний, предписаний, представлений и предостережений контролирующих и надзорных органов (МЧС, Прокуратура)	20	-20
	Организация взаимодействия с подразделениями МЧС по проведению ведомственных мероприятий, направленных на снижение риска возникновения ЧС на объекте защиты	20	-20
	Организация профильного обучения должностных лиц, своевременное проведение инструктажей, занятий и тренировок с сотрудниками и воспитанниками учреждения в соответствии с требованиями законодательства	20	-20
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей	Качественное ведение установленной документации по пожарной безопасности, согласно номенклатуре деятельности учреждения и действующего законодательства по ПБ	20	-20
	Контроль соблюдения требований пожарной безопасности на объекте защиты сотрудниками, воспитанниками и посетителями учреждения	20	-20
	Отсутствие/наличие замечаний по соблюдению требований по охране труда, техники безопасности и норм пожарной безопасности	20	-20
	Взаимодействие с контрактной службой и бухгалтерией учреждения в части своевременного формирования заявок на закуп, контроля исполнения профильных контрактов	20	-20
	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	20	-50
	Контроль за деятельностью подрядных и обслуживающих организаций, ведение претензионной работы	20	-20
	Отсутствие/наличие дисциплинарных взысканий, замечаний непосредственного руководителя	20	- 100
Интенсивность труда и достижение высоких результатов в работе	Внесение предложений по оптимизации и усовершенствованию системы пожарной безопасности	10	
	Оптимизация системы контроля за соблюдением правил пожарной безопасности	10	
	Выполнение работ, не входящих в прямые функциональные обязанности	10	

2. Выплаты по итогам трудовой деятельности за квартал, полугодие, год до 400%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде	Повышение в отчетный период показателей эффективности деятельности	100
	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов.	100
	Отсутствие в отчетный период дисциплинарных взысканий, замечаний непосредственного руководителя	100
	Отсутствие в отчетный период чрезвычайных ситуаций, связанных с нарушениями правил пожарной безопасности	100

Специалист по охране труда (в том числе выполняющего функции специалиста, уполномоченного на решение задач в области защиты от чрезвычайных ситуаций, гражданской обороны, антитеррористической защищенности и доступности объекта и услуг для инвалидов и маломобильных граждан)

1. Ежемесячные выплаты за по итогам работы до 250%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	стимулирующая выплата, в % к должностному окладу	вычет стимулирующих выплат, в % к должностному окладу
Выполнение показателей эффективности деятельности учреждения	Организация системы управления охраной труда, антитеррористической защищенности, гражданской обороны, доступной среды в учреждении	20	-20
	Организация своевременного обучения работников по вопросам охраны труда, оказания первой помощи, антитеррористической защищенности, гражданской обороны, этике общения с инвалидами	30	-20
	Отсутствие/наличие предписаний и представлений со стороны надзорных органов	30	-20
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	20	-20
	Качественное ведение установленной документации, согласно номенклатуре деятельности учреждения	20	-20
	Своевременное предоставление отчетности, передача информации по вопросам охраны труда, травматизма, антитеррористической защищенности, гражданской обороны, доступности среды в учреждении	30	-30

	Своевременная актуализация локальных нормативных актов учреждения по курируемым направлениям деятельности в соответствии с изменением законодательства РФ	30	-30
	Отсутствие/наличие дисциплинарных взысканий, замечаний со стороны непосредственного руководителя, специалистов учреждения	20	- 100
Интенсивность труда и достижение высоких результатов в работе	Отсутствие несчастных случаев в учреждении	30	
	Выполнение работ, не входящих в прямые функциональные обязанности	20	

2. Выплаты по итогам трудовой деятельности за квартал, полугодие, год до 400%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде	Повышение в отчетный период показателей эффективности деятельности	80
	Своевременное и качественное выполнение мероприятий, утвержденных Планами мероприятий по охране труда, антитеррористической защищенности и гражданской обороны.	80
	Своевременное выполнение мероприятий, направленных на снижение уровней профессиональных рисков	80
	Инициативность в улучшении показателей эффективности деятельности учреждения по курируемым направлениям деятельности	80
	Отсутствие в отчетный период дисциплинарных взысканий	80

Делопроизводитель, секретарь руководителя

1. Ежемесячные выплаты по и тогам работы до 250%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	стимулирующая выплата, в % к должностному окладу	вычет стимулирующих выплат, в % к должностному окладу
Выполнение показателей эффективности деятельности	Эффективное ведение работы по своевременной обработке входящей и исходящей корреспонденции, в том числе в системе ИСЭД, электронной почте	40	-40

	Качественное ведение делопроизводства согласно номенклатуре дел учреждения	30	-30
	Отсутствие/наличие замечаний по соблюдению требований по охране труда, техники безопасности и норм пожарной безопасности.	20	-20
	Актуализация информации на официальном сайте учреждения социального обслуживания в соответствии с требованиями к структуре и содержанию с учетом последних изменений	30	-30
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка.	20	-20
	Взаимодействие с бухгалтерией, контрактной службой, структурными подразделениями, отделами Учреждения. Оперативность и качество выполнения поручений и производственных заданий.	20	-20
	Отсутствие/наличие дисциплинарных взысканий, замечаний непосредственного руководителя.	20	-20
	Своевременное и качественное представление отчетности, документации, информации в соответствии с требованиями вышестоящих органов	20	-20
	Соблюдение делового этикета и морально-этических норм поведения при общении с сотрудниками и воспитанниками учреждения.	20	-20
Интенсивность труда и достижение высоких результатов в работе	Подготовка срочной информации по запросам сторонних организаций	10	
	Выполнение дополнительных поручений и особо важных работ, не входящих в прямые обязанности	20	

2. Выплаты по итогам трудовой деятельности за квартал, полугодие, год до 400%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем	Повышение в отчетный период показателей эффективности деятельности	100
	Отсутствие в отчетный период дисциплинарных взысканий, замечаний непосредственного руководителя	100
	Отсутствие замечаний к качеству подготовки и оформлению документов и производственных заданий	100

периоде	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов.	100
---------	---	-----

Библиотекарь

1. Ежемесячные выплаты за по итогам работы до 250%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	симулирующая выплата, в % к должностному окладу	вычет стимулирующих выплат, в % к должностному окладу
Выполнение показателей эффективности деятельности	Формирование и ведение картотеки библиотеки в соответствии с требованиями библиотечной деятельности	20	-20
	Обеспечение сохранности и пополнения библиотечного фонда	20	-20
	Увеличение количества воспитанников, являющихся читателями библиотеки	20	-20
	Организация и проведение библиотечных часов, согласно плана работы библиотеки	20	-20
	Отсутствие/наличие замечаний надзорных органов	20	- 100
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	20	-20
	Качественное ведение установленной документации, своевременное предоставление отчетности	20	-20
	Организация и проведение индивидуальной работы с воспитанниками, в том числе с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья	20	-20
	Отсутствие/наличие дисциплинарных взысканий, замечаний непосредственного руководителя	20	-100
	Отсутствие/наличие обоснованных жалоб на работу педагога-библиотекаря со стороны получателей услуг	20	-20
Интенсивность труда и достижение высоких результатов в работе	Распространение успешного опыта деятельности	20	
	Участие читателей библиотеки в мероприятиях федерального, краевого, муниципального уровней, уровня учреждения	20	
	Выполнение дополнительных поручений и особо важных работ, не входящих в прямые функциональные обязанности	10	

2. Выплаты по итогам трудовой деятельности за квартал, полугодие, год до 400%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде	Повышение в отчетный период показателей эффективности деятельности	80
	Качественная организация образовательного процесса, повышение читательской активности воспитанников	80
	Качественное ведение установленной документации, своевременное предоставление отчетности	80
	Отсутствие в отчетный период дисциплинарных взысканий, замечаний непосредственного руководителя	80
	Распространение успешного опыта деятельности в отчетный период	40
	Достижение высоких результатов личного участия и участия воспитанников в мероприятиях федерального, краевого, муниципального уровней	40

Дежурный по режиму

1. Ежемесячные выплаты за по итогам работы до 250%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	стимулирующая выплата, в % к должностному окладу	вычет стимулирующих выплат, в % к должностному окладу
Выполнение показателей эффективности деятельности	Снижение доли воспитанников, совершивших самовольные уходы (от общего кол-ва воспитанников, прошедших за год), %	20	-20
	Снижение доли воспитанников, совершивших административные правонарушения (от общего кол-ва воспитанников, прошедших за год), %	20	-20
	Снижение количества случаев употребления ПАВ воспитанниками	20	-20
	Снижение количества нарушений воспитанниками правил внутреннего распорядка воспитанников	20	-20
	Обеспечение выполнения требования надзорных органов (в %)	25	-25
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	25	-25
	Качественное ведение установленной документации, своевременное предоставление отчетности	25	-25
	Качественная организация профилактической работы	25	-25

	Отсутствие/наличие дисциплинарных взысканий, замечаний непосредственного руководителя жалоб получателей социальных услуг (их родственников), предписаний и представлений со стороны надзорных органов и субъектов профилактики	20	- 100
Интенсивность труда и достижение высоких результатов в работе	Распространение успешного опыта деятельности	15	
	Своевременное реагирование в случае совершения воспитанниками самовольных уходов, преступлений и правонарушений	15	
	Выполнение дополнительных поручений и особо важных работ, не входящих в прямые функциональные обязанности	15	

2. Выплаты по итогам трудовой деятельности за квартал, полугодие, год до 400%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде	Повышение в отчетный период показателей эффективности деятельности	80
	Качественная организация профилактической работы	80
	Качественное ведение установленной документации, своевременное предоставление отчетности	80
	Отсутствие в отчетный период дисциплинарных взысканий, замечаний непосредственного руководителя	80
	Распространение успешного опыта деятельности в отчетный период	80

С и с т е м н ы й а д м и н и с т р а т о р

1. Ежемесячные выплаты за по итогам работы до 250%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	стимулирующая выплата, в % к должностному окладу	вычет стимулирующих выплат, в % к должностному окладу
Выполнение показателей эффективности деятельности	Отсутствие/наличие нарушений правил эксплуатации, содержания и хранения компьютерной, копировальной и орг. техники, сетевого оборудования, периферийных и мобильных устройств.	20	-20
	Отсутствие/наличие замечаний по срокам обновления и установки программного обеспечения, антивирусных и офисных программ и компонентов.	20	-20
	Отсутствие/наличие замечаний по	20	-20

	соблюдению требований по охране труда, техники безопасности и норм пожарной безопасности.		
	Отсутствие/наличие сбоев в работе техники, локальных и информационных сетей, телефонной связи и телевидения по вине сотрудника.	20	-20
	Отсутствие/наличие нарушений сроков предоставления заявок и технического задания на приобретение оргтехники и материальных запасов. Заявок на проведение экспертизы для списания и утилизации, вышедшей из строя техники.	20	-20
	Отсутствие/наличие нарушений сроков предоставления финансовых документов, актов выполненных работ и счетов на оплату по профильным государственным контрактам (телефонная и сотовая связь, интернет, телевидение).	20	-20
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка.	20	-50
	Взаимодействие с бухгалтерией и контрактной службой учреждения. Контроль исполнения текущих контрактов, участие в формировании бюджета по профильным статьям.	20	-20
	Отсутствие/наличие дисциплинарных взысканий, замечаний непосредственного руководителя.	20	- 100
	Систематический контроль и удаление вредоносного ПО с индивидуальных АРМ, служебных мобильных устройств и серверного и оборудования.	20	-20
	Соблюдение делового этикета и морально-этических норм поведения при общении с сотрудниками и воспитанниками учреждения.	20	-20
Интенсивность труда и достижение высоких результатов в работе	Внесение предложений по оптимизации работы информационных и локальных сетей, повышение уровня защищенности каналов связи.	10	
	Наставничество, проведение обучающих мероприятий по работе с оргтехникой, проявление разумной инициативы.	10	
	Выполнение работ, не входящих в прямые функциональные обязанности.	10	

2. Выплаты по тогам трудовой деятельности за квартал, полугодие, год до 400%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде	Повышение в отчетный период показателей эффективности деятельности	80
	Отсутствие в отчетный период дисциплинарных взысканий, замечаний непосредственного руководителя	80
	Отсутствие замечаний при проведении инвентаризации, наличие неучтенной техники и материальных запасов.	80
	Отсутствие сбоев в работе сетей и техники возникших по вине или вследствие бездействия сотрудника	80
	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов.	80

Размер и условия выплат стимулирующего характера специалистов юридического сопровождения

Юрисконсульт

1. Ежемесячные выплаты по итогам работы до 250%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	стимулирующая выплата, в % к должностному окладу	вычет стимулируют их выплат, в % к должностному окладу
Выполнение показателей эффективности деятельности	Эффективное ведение исковой, претензионной работы, представление интересов учреждения в судах, государственных органах	20	-20
	Эффективное проведение правовой экспертизы хозяйственных и иных договоров (контрактов). юридических документов поступающих в учреждение, разработка хозяйственных и иных договоров (контрактов), юридических документов.	30	-30
	Оказание качественной правовой помощи структурным подразделениям, отделам в подготовке и оформлении правовых документов	20	-20
	Отсутствие/наличие предписаний проверяющих органов по подготовке документов правового характера	20	-20
	Отсутствие/наличие фактов нарушения установленных сроков рассмотрения документов. согласования договоров (контрактов) и подготовки правовых	20	-20

	заключений по вопросам деятельности Учреждения		
	Отсутствие/наличие замечаний по соблюдению требований по охране труда, техники безопасности и норм пожарной безопасности.	20	-20
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка.	20	-50
	Взаимодействие с бухгалтерией, контрактной службой, структурными подразделениями, отделами Учреждения. Оперативность и качество выполнения поручений и производственных заданий.	20	-20
	Отсутствие/наличие дисциплинарных взысканий, замечаний непосредственного руководителя.	20	- 100
	Своевременное и качественное представление отчетности, документации, информации в соответствии с требованиями вышестоящих органов	20	-20
	Консультирование работников по организационно-правовым и другим юридическим вопросам, непосредственно связанным с деятельностью Учреждения	20	-20
	Соблюдение делового этикета и морально-этических норм поведения при общении с сотрудниками и воспитанниками учреждения.	20	-20
Интенсивность труда и достижение высоких результатов в работе	Подготовка срочной информации по запросам сторонних организаций	10	
	Выполнение дополнительных поручений и особо важных работ не входящих в прямые обязанности	10	

2. Выплаты по итогам трудовой деятельности за квартал, полугодие, год до 400%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде	Повышение в отчетный период показателей эффективности деятельности	100
	Отсутствие в отчетный период дисциплинарных взысканий, замечаний непосредственного руководителя	100
	Отсутствие замечаний к качеству оказания правовой помощи структурным подразделениям, отделам, в подготовке и оформлении правовых документов и производственных заданий	100
	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов.	100

Специалист по закупкам

1. Ежемесячные выплаты за по итогам работы до 250%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	стимулирующая выплата, в % к должностному окладу	вычет стимулирующих выплат, в % к должностному окладу
Выполнение показателей эффективности деятельности	Качественное и своевременное планирование в части обеспечения государственных нужд в соответствии с Федеральным законом от 5 апреля 2013 г. № 44-ФЗ "О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд"	20	-20
	Своевременное обеспечение закупок для обеспечения государственных нужд	20	-20
	Своевременная и качественная экспертиза результатов закупок	20	-20
	Своевременное размещение в Единой информационной системе информации об исполнении контрактов.	20	-20
	Контроль за своевременным освоением бюджетных средств	20	-20
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	20	-20
	Своевременная контрактация, освоение бюджетных средств и отсутствие задолженности перед поставщиками (исполнителями).	25	-20
	Качественное ведение установленной документации, своевременное предоставление отчетности	20	-20
	Отсутствие/наличие дисциплинарных взысканий, замечаний непосредственного руководителя, предписаний контролирующих органов	20	- 100
	Отсутствии е/н ал и чие п ред п и с а н и й контролирующих органов, жалоб в УФАС и нарушений административного законодательства в части проведения конкурсных процедур согласно 44-ФЗ	20	-20
	Отсутствие/наличие жалоб участников закупок и персонала учреждения.	20	- 100

Интенсивность труда и достижение высоких результатов в работе	Выполнение дополнительных поручений и особо важных работ, не входящих в прямые функциональные обязанности	25	
---	---	----	--

2. Выплаты по итогам трудовой деятельности за квартал, полугодие, год до 400%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде	Повышение в отчетный период показателей эффективности деятельности	100
	Качественная организация работы контрактной службы	100
	Отсутствие в отчетный период предписаний, дисциплинарных взысканий, замечаний надзорных органов.	100
	Выполнение дополнительных поручений и особо важных работ, не входящих в прямые функциональные обязанности	100

Размер и условия выплат стимулирующего характера вспомогательного персонала

Кладовщик

1. Ежемесячные выплаты за по итогам работы до 250%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	стимулирующая выплата, в % к должностному окладу	вычет стимулирующих выплат, в % к должностному окладу
Выполнение показателей эффективности деятельности	Отсутствие/наличие нарушений правил, норм и условий хранения продуктов (сырья), установленных производителем. Приема и проверки сопроводительной документации (сертификаты, ярлыки, паспорта)	20	-20
	Отсутствие/наличие замечаний по срокам предоставления финансовых документов, своевременному заполнению информации в профильных производственных программах.	20	-20
	Отсутствие/наличие замечаний по соблюдению требований по охране труда, техники безопасности и норм пожарной	20	-20

	безопасности.		
	Отсутствие/наличие замечаний по санитарно-гигиеническому состоянию складских помещений. соблюдению температурного режима, чистоте холодильного оборудования и складского инвентаря	20	-20
	Отсутствие/наличие нарушений правил эксплуатации складского оборудования, и инвентаря (весы, холодильники, лари и т.д).	20	-20
	Отсутствие/наличие нарушений сроков предоставления заявок на материальные запасы и продукты питания.	20	-20
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	20	-50
	Качественное составление заявок и работа с профильными государственными контрактами. Взаимодействие с бухгалтерией и контрактной службой учреждения	20	-20
	Отсутствие/наличие дисциплинарных взысканий, замечаний непосредственного руководителя, контролирующих и надзорных органов	20	- 100
	Соблюдение делового этикета и морально-этических норм поведения при общении с сотрудниками и воспитанниками учреждения	20	-20
	Соблюдение правил ношения спец. одежды и обуви, опрятный внешний вид, соблюдение правил личной гигиены	20	-20
Интенсивность труда и достижение высоких результатов в работе	Внесение предложений по оптимизации складского хозяйства	10	
	Наставничество, передача опыта, проявление разумной инициативы	10	
	Выполнение работ, не входящих в прямые функциональные обязанности	10	

2. Выплаты по итогам трудовой деятельности за квартал, полугодие, год до 400%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде	Повышение в отчетный период показателей эффективности деятельности	100
	Отсутствие в отчетный период дисциплинарных взысканий, замечаний непосредственного руководителя	100
	Отсутствие замечаний при проведении инвентаризации, недостачи и избытков продукции, выявление неучтенного сырья и материальных запасов.	100

	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов, инспекторов ХАССП.	100
--	--	-----

Кастелянша

1. Ежемесячные выплаты за по итогам работы до 250%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	стимулирующая выплата, в % к должностному окладу	вычет стимулирующих выплат, в % к должностному окладу
Выполнение показателей эффективности деятельности	Отсутствие/наличие нарушений правил хранения и выдачи одежды, обуви, мягкого инвентаря и постельных принадлежностей, нанесения маркировки в соответствии с требованием законодательства.	20	-20
	Отсутствие/наличие замечаний по срокам предоставления отчетных и финансовых документов, своевременному заполнению арматурных карт воспитанников.	20	-20
	Отсутствие/наличие замечаний по соблюдению требований по охране труда, техники безопасности и норм пожарной безопасности.	20	-20
	Отсутствие/наличие замечаний по санитарно-гигиеническому состоянию складских помещений.	20	-20
	Отсутствие/наличие нарушений правил эксплуатации складского оборудования, и инвентаря (гладильные доски, утюги, стиральные машины, сушилки и т. д.).	20	-20
	Отсутствие/наличие нарушений сроков предоставления заявок на одежду и обувь, мягкий инвентарь и постельные принадлежности	20	-20
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	20	-50
	Качественное и своевременное составление заявок. Взаимодействие с бухгалтерией и контрактной службой учреждения	20	-20
	Отсутствие/наличие дисциплинарных взысканий, замечаний непосредственного руководителя, контролирующих и надзорных органов	20	-100
	Соблюдение делового этикета и морально-этических норм поведения при общении с сотрудниками и воспитанниками учреждения	20	-20
	Соблюдение правил ношения спец. одежды и обуви, опрятный внешний вид, соблюдение правил личной гигиены.	20	-20

Интенсивность труда и достижение высоких результатов в работе	Внесение предложений по оптимизации складского хозяйства, повышению качества стирки и обработки мягкого инвентаря.	10	
	Наставничество, передача опыта, проявление разумной инициативы	10	
	Выполнение работ, не входящих в прямые функциональные обязанности	10	

2. Выплаты по итогам трудовой деятельности за квартал, полугодие, год до 400%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде	Повышение в отчетный период показателей эффективности деятельности	100
	Отсутствие в отчетный период дисциплинарных взысканий, замечаний непосредственного руководителя	100
	Отсутствие замечаний при проведении инвентаризации	100
	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов	100

111 вея

1. Ежемесячные выплаты за по и тогам работы до 250%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	стимулирующая выплата, в % к должностному окладу	вычет стимулирующих выплат, в % к должностному окладу
Выполнение показателей эффективности деятельности	Отсутствие/наличие нарушений правил эксплуатации швейного оборудования, и инвентаря (швейные машины, оверлоки, гладильные доски, утюги, и. т. д.).	20	-20
	Отсутствие/наличие замечаний по соблюдению требований по охране труда, техники безопасности и норм пожарной безопасности.	20	-20
	Отсутствие/наличие замечаний по санитарно-гигиеническому состоянию швейной мастерской.	20	-20
	Качественное и своевременное составление заявок на ткани, фурнитуру, швейное оборудование и инвентарь.	20	-20
	Отсутствие/наличие замечаний при проведении инвентаризации, своевременное списание материалов, инструментов и оборудования	20	-20

	Отсутствие/наличие нарушений сроков исполнения заявок	20	-20
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	20	-50
	Взаимодействие с бухгалтерией и контрактной службой учреждения.	20	-20
	Отсутствие/наличие дисциплинарных взысканий, замечаний непосредственного руководителя.	20	- 100
	Соблюдение делового этикета и морально-этических норм поведения при общении с сотрудниками и воспитанниками учреждения	20	-20
	Соблюдение правил ношения спец. одежды и обуви, опрятный внешний вид, соблюдение правил личной гигиены.	20	-20
Интенсивность труда и достижение высоких результатов в работе	Внесение предложений по оптимизации процесса производства.	10	
	Наставничество, передача опыта, проявление разумной инициативы	10	
	Выполнение работ, не входящих в прямые функциональные обязанности	10	

2. Выплаты по итогам трудовой деятельности за квартал, полугодие, год **до 400%:**

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде	Повышение в отчетный период показателей эффективности деятельности	100
	Отсутствие в отчетный период дисциплинарных взысканий, замечаний непосредственного руководителя	100
	Отсутствие замечаний при проведении инвентаризации	100
	Отсутствие вышедшей из строя техники и выбракованного сырья по вине сотрудника	100

Уборщик служебных помещений

1. Ежемесячные выплаты за по итогам работы **до 250%:**

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	стимулирующая выплата, в % к должностному окладу	вычет стимулирующих выплат, в % к должностному окладу
Выполнение показателей эффективности деятельности	Отсутствие/наличие замечаний по итогам проведения проверки санитарно-гигиенического состояния на закрепленной территории	40	-40

	Отсутствие/наличие нарушений правил хранения и использования уборочного инвентаря	20	-20
	Отсутствие/наличие замечаний по соблюдению требований по охране труда, техники безопасности и норм пожарной безопасности при работе	20	-20
	Отсутствие/наличие замечаний по срокам и качеству ведения графиков уборок, генеральных уборок, проветривания и кварцевания на закреплённой территории	20	-20
	Отсутствие/наличие обоснованных жалоб по качеству уборки на закреплённой территории	20	-20
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	20	-50
	Соблюдение делового этикета и морально-этических норм поведения при общении с сотрудниками и воспитанниками учреждения	20	-20
	Соблюдение правил ношения спец. одежды и обуви, опрятный внешний вид.	20	-20
	Отсутствие/наличие дисциплинарных взысканий, замечаний непосредственного руководителя	20	-100
	Соблюдение норм и правил приготовления, использования и хранения моющих и дезинфицирующих средств	20	-20
Интенсивность труда и достижение высоких результатов в работе	Наставничество, передача опыта, проявление разумной инициативы	15	
	Выполнение особо важных работ и поручений руководителя	15	

2. Выплаты по итогам трудовой деятельности за квартал, полугодие, год до 400%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде	Повышение в отчетный период показателей эффективности деятельности	100
	Отсутствие в отчетный период дисциплинарных взысканий, замечаний непосредственного руководителя	100
	Участие в подготовке учреждения к началу учебного года (проведение текущих ремонтных работ)	100
	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов, инспекторов ХАССП. в части санитарно-гигиенического состояния на закреплённой территории.	100

1. Ежемесячные выплаты за по итогам работы до 250%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	стимулирующая выплата, в % к должностному окладу	вычет стимулирующих выплат, в % к должностному окладу
Выполнение показателей эффективности деятельности	Отсутствие/наличие замечаний по соблюдению пропускного режима, установленного на охраняемом объекте.	20	-20
	Отсутствие/наличие замечаний по ведению документации на объекте (журнал посещений, выдачи ключей, передачи смен, журнал обхода территории).	20	-20
	Отсутствие/наличие замечаний по соблюдению требований по охране труда, техники безопасности и норм пожарной безопасности.	20	-20
	Отсутствие/наличие незафиксированных фактов проникновения на объект, порчи или утраты охраняемого имущества.	20	-20
	Отсутствие/наличие нарушений правил эксплуатации специального оборудования, и инвентаря (Система видеонаблюдения, блоки управления пожарной сигнализацией, система передачи данных «Стрелец- мониторинг», СКУД, фонари и кнопки вызова ГБР).	20	-20
	Отсутствие/наличие нарушений взаимодействия (прием, фиксация и передача информации) с органами правопорядка, специальными и коммунальными службами.	20	-20
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	20	-50
	Знание нормативно-правовой базы и законодательства в области охраны объектов, применения физической силы и специальных средств при исполнении должностных обязанностей.	20	-20
	Отсутствие/наличие дисциплинарных взысканий, замечаний непосредственного руководителя, контролирующих и надзорных органов.	20	- 100
	Соблюдение делового этикета и морально-этических норм поведения при общении с сотрудниками и воспитанниками учреждения.	20	-20
	Соблюдение правил ношения спец, одежды и обуви, опрятный внешний вид,	20	.20

	соблюдение правил личной гигиены.		
Интенсивность труда и достижение высоких результатов в работе	Внесение предложений по оптимизации системы охраны и пропускного режима в учреждении.	10	
	Наставничество, передача опыта, проявление разумной инициативы.	10	
	Выполнение работ, не входящих в прямые функциональные обязанности.	10	

2. Выплаты по итогам трудовой деятельности за квартал, полугодие, год до 400%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде	Повышение в отчетный период показателей эффективности деятельности	100
	Отсутствие в отчетный период дисциплинарных взысканий, замечаний непосредственного руководителя	100
	Отсутствие фактов несанкционированного проникновения на охраняемый объект, утраты или порчи имущества по вине или в результате бездействия сотрудника.	100
	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов.	100

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (РКОЗ), слесарь-сантехник

1. Ежемесячные выплаты за по итогам работы до 250%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	стимулирующая выплата, в % к должностному окладу	вычет стимулирующих выплат, в % к должностному окладу
Выполнение показателей эффективности деятельности	Отсутствие/наличие замечаний по эксплуатации электрического, бензинового, ручного инструмента, оборудования и механизмов. Выведение их из строя по вине сотрудника.	20	-20
	Отсутствие/наличие аварийных ситуаций на системах жизнеобеспечения зданий (электроснабжение, отопление, водоснабжение, водоотведение) по вине сотрудника.	20	-20
	Отсутствие/наличие замечаний по соблюдению требований по охране труда и техники безопасности при производстве	20	-20

	работ.		
	Отсутствие/наличие замечаний по соблюдению требований пожарной безопасности при производстве работ.	20	-20
	Отсутствие/наличие неисполненных заявок по неуважительной причине	20	-20
	Отсутствие/наличие обоснованных претензий к качеству выполняемых работ	20	-20
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	20	-50
		20	-20
	Соблюдение делового этикета и морально-этических норм поведения при общении с сотрудниками и воспитанниками учреждения		
	Соблюдение правил ношения спец. одежды и обуви, опрятный внешний вид	20	-20
	Отсутствие/наличие дисциплинарных взысканий, замечаний непосредственного руководителя	20	- 100
	Отсутствие/наличие жалоб получателей услуг	20	-20
Интенсивность труда и достижение высоких результатов в работе	Внесение рационализаторских предложений по оптимизации рабочих процессов	10	
	Наставничество, передача опыта, проявление разумной инициативы	10	
	Выполнение работ, не входящих в прямые функциональные обязанности	10	

2. Выплаты по итогам трудовой деятельности за квартал, полугодие, год до 400%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде	Повышение в отчетный период показателей эффективности деятельности	100
	Отсутствие в отчетный период дисциплинарных взысканий, замечаний непосредственного руководителя	100
	Своевременное и качественное выполнение работ в рамках подготовки к отопительному сезону	100
	Отсутствие аварийных ситуаций на системах жизнеобеспечения и инженерных сетях за отчетный период	100

Водитель автомобиля, тракторист

1. Ежемесячные выплаты за по итогам работы до 250%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	стимулирующая выплата, в % к должностному окладу	вычет стимулирующих выплат, в % к должностному окладу
Выполнение показателей эффективности деятельности	Отсутствие/наличие зафиксированных нарушений ПДД (Постановления о нарушении правил дорожного движения от ГИБДД)	20	-20
	Отсутствие/наличие замечаний по соблюдению требований по охране труда, техники безопасности и норм пожарной безопасности.	20	-20
	Отсутствие/наличие замечаний по срокам сдачи и оформлению путевых листов	20	-20
	Отсутствие/наличие неисполненных заявок, нарушения сроков подачи автомобиля по неуважительной причине	20	-20
	Отсутствие/наличие замечаний по содержанию, техническому состоянию, чистоте салона и кузова автомобиля	20	-20
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	20	-50
	Соблюдение делового этикета и морально-этических норм поведения при общении с пассажирами, сотрудниками и воспитанниками учреждения	20	-20
	Отсутствие/наличие замечаний по эксплуатации автомобиля, закрепленного за сотрудником	20	-20
	Отсутствие/наличие дорожно-транспортных происшествий по вине водителя	20	-100
	Отсутствие/наличие дисциплинарных взысканий, замечаний непосредственного руководителя	20	-100
	Отсутствие/наличие жалоб получателей услуг	20	-50
Интенсивность труда и достижение высоких результатов в работе	Внесение предложений по оптимизации логистических процессов, работы автопарка и улучшению технических показателей техники и оборудования	10	
	Наставничество, передача опыта, проявление разумной инициативы	10	
	Выполнение работ, не входящих в прямые функциональные обязанности	10	

2. Выплаты по итогам трудовой деятельности за квартал, полугодие, год до 400%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде	Повышение в отчетный период показателей эффективности деятельности	100
	Отсутствие в отчетный период дисциплинарных взысканий, замечаний непосредственного руководителя	100
	Отсутствие нарушений ПДД за отчетный период	100
	Отсутствие ДТП за отчетный период	100

Повар, кухонный рабочий

1. Ежемесячные выплаты за по итогам работы до 250%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	стимулирующая выплата, в % к должностному окладу	вычет стимулирующих выплат, в % к должностному окладу
Выполнение показателей эффективности деятельности	Отсутствие/наличие нарушений сроков приготовления и выдачи блюд, несоблюдение температуры подачи готовых блюд, расхождение веса порций с контрольными образцами.	20	-20
	Отсутствие/наличие замечаний бракеражной комиссии, указанных в журнале бракеража готовой продукции.	20	-20
	Отсутствие/наличие замечаний по соблюдению требований по охране труда, техники безопасности и норм пожарной безопасности при работе на пищеблоке.	20	-20
	Отсутствие/наличие замечаний по санитарно-гигиеническому состоянию производственных и подсобных помещений, чистоте оборудования, мебели и кухонного инвентаря.	20	-20
	Отсутствие/наличие нарушений правил эксплуатации кухонного и складского электрооборудования, и инвентаря (Печи, плиты, мясорубки, весы, холодильники, водонагреватели, мармиты и т.д.).	20	-20
	Отсутствие/наличие нарушений технологии приготовления и рецептуры блюд, правил хранения и обработки продуктов.	20	-20
Успешное и добросовестное исполнение должностных	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	20	-50
	Соблюдение делового этикета и морально-этических норм поведения при общении с	20	-20

обязанностей	сотрудниками и воспитанниками учреждения		
	Соблюдение правил ношения спец, одежды и обуви, опрятный внешний вид, соблюдение правил личной гигиены работников пищеблока.	20	-20
	Отсутствие/наличие дисциплинарных взысканий, замечаний непосредственного руководителя	20	- 100
	Отсутствие/наличие обоснованных жалоб на качество приготовленных блюд со стороны воспитанников и сотрудников учреждения	20	-50
Интенсивность труда и достижение высоких результатов в работе	Внесение предложений по вопросам повышения качества, разнообразия рациона и оптимизации производства	10	
	Наставничество, передача опыта, проявление разумной инициативы	10	
	Выполнение работ, не входящих в прямые функциональные обязанности	10	

1. Выплаты по итогам трудовой деятельности за квартал, полугодие, год до 400%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде	Повышение в отчетный период показателей эффективности деятельности	100
	Отсутствие в отчетный период дисциплинарных взысканий, замечаний непосредственного руководителя	100
	Отсутствие отклонений при проверке калорийности и лабораторных исследованиях продуктов и готовых блюд	100
	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов, инспекторов ХАССП, в части санитарно-гигиенического состояния пищеблока.	100

Размер и условия выплат стимулирующего характера основного персонала

Врач-педиатр

1. Ежемесячные выплаты за по итогам работы до 250%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	стимулирующая выплата, в % к должностному окладу	вычет стимулирующих выплат, в % к должностному окладу
Выполнение показателей	Качественное проведение осмотров воспитанников при поступлении и по мере	20	-20

эффективности деятельности	необходимости		
	Качественное введение медицинской документации	20	-20
	Участие в диспансеризации детей	20	-20
	Качественное введение журнала грехету пен чатого контроля медицинской деятельности учреждения	20	-20
	Осуществление профилактического наблюдения за воспитанниками, своевременное направление на консультацию к другим врачам - специалистам, назначения лечения.	20	-20
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	20	-20
	Подготовка медицинских документов воспитанников на ПМПК, помещение в другое учреждение, в замещающую семью.	20	-20
	Отсутствие/наличие дисциплинарных взысканий, замечаний непосредственного руководителя	20	- 100
	Отсутствие/наличие жалоб получателей социальных услуг и персонала учреждения.	20	- 100
	Отсутствие /наличие предписаний контролирующих органов	20	-100
Интенсивность труда и достижение высоких результатов в работе	Отсутствие массовых заболеваний среди воспитанников	25	
	Выполнение дополнительных поручений и особо важных работ, не входящих в прямые функциональные обязанности	25	

2. Выплаты по итогам трудовой деятельности за квартал, полугодие, год до 400%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде	Повышение в отчетный период показателей эффективности деятельности.	100
	Отсутствие массовых заболеваний среди воспитанников	100
	Отсутствие в отчетный период дисциплинарных взысканий, замечаний непосредственного руководителя	100
	Выполнение дополнительных поручений и особо важных работ, не входящих в прямые функциональные обязанности	100

Врач-психиатр

1. Ежемесячные выплаты за по итогам работы до **250%**:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	стимулирующая выплата, в % к должностному окладу	вычет стимулирующих выплат, в % к должностному окладу
Выполнение показателей эффективности деятельности	Качественное проведение осмотров воспитанников при поступлении и по мере необходимости	20	-20
	Качественное введение медицинской документации	20	-20
	Участие в оформлении документов на ИМ ПК и инвалидности	20	-20
	Качественное проведение медицинских обследований с целью диагностирования психических заболеваний	20	-20
	Осуществление диспансерного наблюдения за воспитанниками страдающих хроническими и затяжными психическими расстройствами с тяжелыми стойкими или часто обостряющимися болезненными проявлениями, своевременное направление на лечение в стационар.	20	-20
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	20	-20
	Подготовка медицинских документов воспитанников при профилактических осмотрах, на ПМПК, на оформление инвалидности.	20	-20
	Отсутствие/наличие дисциплинарных взысканий, замечаний непосредственного руководителя	20	- 100
	Отсутствие/наличие жалоб получателей социальных услуг и персонала учреждения.	20	- 100
	Отсутствие /наличие предписаний контролирующих органов	20	-100
Интенсивность труда и достижение высоких результатов в работе	Отсутствие рецидивов психических заболеваний среди воспитанников	25	
	Выполнение дополнительных поручений и особо важных работ, не входящих в прямые функциональные обязанности	25	

2. Выплаты по итогам трудовой деятельности за квартал, полугодие, год до **400%**:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде	Повышение в отчетный период показателей эффективности деятельности	100
	Отсутствие рецидивов психических заболеваний среди воспитанников	100
	Отсутствие в отчетный период дисциплинарных взысканий, замечаний непосредственного руководителя	100
	Выполнение дополнительных поручений и особо важных работ, не входящих в прямые функциональные обязанности	100

Старшая медицинская сестра

1. Ежемесячные выплаты за по итогам работы до 250%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	стимулирующая выплата, в % к должностному окладу	вычет стимулирующих выплат, в % к должностному окладу
Выполнение показателей эффективности деятельности	Качественная организация деятельности медицинского персонала.	20	-20
	Качественное выполнение производственного контроля обеспечения безопасности пищевой продукции на основе принципов «ХАСПП»	20	-20
	Организация контроля санитарно-гигиенического состояния помещений учреждения.	20	-20
	Качественная организация проведения диспансеризации воспитанников, профилактических осмотров сотрудников.	20	-20
	Своевременное ежемесячное списание материальных средств, лекарственных препаратов в программе «Честный знак»	20	-20
	Качественное выполнение работ по учету, хранению и разведению дезинфицирующих средств, по обращению с медицинскими отходами в учреждении.	20	-20
	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	20	-20
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей	Качественное ведение установленной документации, своевременное предоставление отчетности	20	-20

	Отсутствие/наличие дисциплинарных взысканий, замечаний непосредственного руководителя, предписаний контролирующих органов	20	- 100
	Отсутствие/наличие жалоб получателей социальных услуг и персонала учреждения.	20	- 100
Интенсивность труда и достижение высоких результатов в работе	Отсутствие массовых заболеваний среди воспитанников	15	
	Выполнение дополнительных поручений и особо важных работ, не входящих в прямые функциональные обязанности	15	

2. Выплаты по итогам трудовой деятельности за квартал, полугодие, год **до 400%:**

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде	Повышение в отчетный период показателей эффективности деятельности	100
	Качественная организация оказания медицинских услуг	100
	Отсутствие в отчетный период предписаний, дисциплинарных взысканий, замечаний надзорных органов.	100
	Выполнение дополнительных поручений и особо важных работ, не входящих в прямые функциональные обязанности	100

Медицинская сестра

1. Ежемесячные выплаты за по итогам работы **до 250%:**

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	стимулирующая выплата, в % к должностному окладу	вычет стимулирующих выплат, в % к должностному окладу
Выполнение показателей эффективности деятельности	Качественное и своевременное введение документации, в том числе в системе Process-Optima, своевременное предоставление отчетности	20	-20
	Отсутствие /наличие предписаний контролирующих органов	20	-100
	Отсутствие/наличие жалоб получателей социальных услуг и персонала	20	-100

	учреждения.		
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	20	-20
	Контроль санитарного состояния групп	20	-20
	Своевременное выявление, наблюдение и оказание первой медицинской помощи, передача информации в соответствующие инстанции.	20	-20
	Своевременное выполнение врачебных назначений	20	-20
	Соблюдение сроков и хранения лекарственных препаратов на посту дежурной медицинской сестры	20	- 100
	Отсутствие/наличие дисциплинарных взысканий, замечаний непосредственного руководителя	20	-20
	Соблюдение правил утилизации медицинских отходов	20	-20
Интенсивность труда и достижение высоких результатов в работе	Отсутствие массовых заболеваний среди воспитанников	10	
	Выполнение дополнительных поручений и особо важных работ, не входящих в прямые функциональные обязанности	10	

2. Выплаты по итогам трудовой деятельности за квартал, полугодие, год до 400%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде	Повышение в отчетный период показателей эффективности деятельности	100
	Качественная организация оказания медицинских услуг	100
	Отсутствие в отчетный период дисциплинарных взысканий, замечаний надзорных органов и вышестоящих руководителей.	100
	Выполнение дополнительных поручений и особо важных работ, не входящих в прямые функциональные обязанности	100

Медицинская сестра диетическая

1. Ежемесячные выплаты за по итогам работы до 250%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	стимулирующая выплата, в % к должностному	вычет стимулирующих выплат, в % к
----------------------	--	---	-----------------------------------

		окладу	должностном у окладу
Выполнение показателей эффективности деятельности	Контроль правильности закладки продуктов, выполнения технологических методов приготовления блюд для различных диет, выхода блюд, правильности отпуска блюд с пищеблока с трого по режиму и нормам.	20	-20
	Качественное и своевременное введение отчетной документации по питанию учащихся для представления в бухгалтерию.	20	-20
	Выполение/невыполение физиологических норм питания, подсчёт химического состава энсргоцснности и калорийности пищевого рациона I раз в месяц	20	- 100
	Отсутствие/наличие предписаний контролирующих органов	30	-100
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	20	-20
	Контроль санитарно-гигиенического состояния пищеблока	20	-20
	Контроля соблюдения правил хранения продуктов питания, товарного соседства, сроков хранения, качества доставляемых пищевых продуктов при их поступлении на склад и пищеблок.	20	-20
	Отсутствие/наличие жалоб получателей социальных услуг и персонала учреждения	20	- 100
	Отсутствие/наличие дисциплинарных взысканий, замечаний непосредственного руководителя	30	- 100
Интенсивность труда и достижение высоких результатов в работе	Отсутствие массовых заболеваний связанных с характером питания.	25	
	Выполнение дополнительных поручений и особо важных работ, не входящих в прямые функциональные обязанности	25	

2. Выплаты по итогам трудовой деятельности за квартал, полугодие, год до 400%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующи х выплат, в % к должностному окладу
Успешное и добросовестное	Повыше! гие в отчетный период показателей эффективности деятельности	100

исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде	Организация качественного питания	100
	Отсутствие в отчетный период дисциплинарных взысканий, замечаний надзорных органов и вышестоящих руководителей	100
	Отсутствие/наличие жалоб получателей социальных услуг и персонала учреждения	100

Медсестра физкабинета

1. Ежемесячные выплаты за по итогам работы до 250%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	стимулирующая выплата, в % к должностному окладу	вычет стимулирующих выплат, в % к должностному окладу
Выполнение показателей эффективно сти деятельность и	100% выполнение профилактических, лечебных, реабилитационных мероприятий, назначенных врачом	40	-40
	Своевременное и правильное оформление и ведение медицинской документации;	20	-20
	Отсутствие /наличие предписаний контролирующих органов	20	- 100
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	20	-20
	Соблюдение/несоблюдение санитарно-гигиенического режима в физкабинете, правил асептики и антисептики, условий стерилизации инструментов и материалов, правильное хранение и учет лекарственных препаратов.	20	-20
	Правильная эксплуатация физиотерапевтической аппаратуры и контроль за ее исправностью и сохранностью.	20	-20
	Соблюдение/несоблюдение алгоритма действий при проведении физиопроцедур	20	-20
	Отсутствие/наличие дисциплинарных взысканий, замечаний непосредственного руководителя	20	- 100
	Отсутствие/наличие жалоб получателей социальных услуг и персонала учреждения.	20	20
	Внесение (внедрение) предложений по оптимизации работы физиотерапевтического кабинета.	25	
Интенсивность труда и достижение высоких результатов в работе	Выполнение дополнительных поручений и особо важных работ, не входящих в прямые функциональные обязанности	25	

2. Выплаты по итогам трудовой деятельности за квартал, полугодие, год **до 400%:**

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде	Повышение в отчетный период показателей эффективности деятельности	100
	Качественная организация работы физиотерапевтического кабинета	100
	Отсутствие в отчетный период дисциплинарных взысканий, замечаний надзорных органов и вышестоящих руководителей	100
	Отсутствие/наличие жалоб получателей социальных услуг и персонала учреждения	100

Педагог-организатор (специализированное структурное подразделение), педагог-организатор (отделение для детей с ОВЗ)

1. Ежемесячные выплаты за по итогам работы **до 250%:**

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	стимулирующая выплата, в % к должностному окладу	вычет стимулирующих выплат, в % к должностному окладу
Выполнение показателей эффективности деятельности	Качественная организация деятельности объединений дополнительного образования.	20	-20
	Отсутствие/наличие представлений, замечаний надзорных органов	20	- 100
	Качественная организация участия воспитанников в мероприятиях федерального, краевого, муниципального уровней, уровня учреждения	20	-20
	Качественная организация и проведение массовых и досуговых мероприятий, согласно плана предоставления социальных услуг и организации воспитательного процесса	20	-20
	Качественная организация работы по развитию в учреждении детского самоуправления	20	-20
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	20	-20
	Качественное ведение установленной документации, своевременное предоставление отчетности	20	-20
	Включение воспитанников в социально-значимую/трудовую деятельность	20	-20

	Отсутствие/наличие дисциплинарных взысканий, замечаний непосредственного руководителя	20	- 100
	Обеспечение соблюдения правил охраны труда, техники безопасности, санитарно-эпидемиологических правил и правил противопожарной безопасности во время проведения досуговых и массовых мероприятий	20	-20
Интенсивность труда и достижение высоких результатов в работе	Распространение успешного опыта деятельности учреждения	20	
	Личное участие, а также участие воспитанников в мероприятиях федерального, краевого, муниципального уровней, уровня учреждения	20	
	Выполнение дополнительных поручений и особо важных работ, не входящих в прямые функциональные обязанности	10	

2. Выплаты по итогам трудовой деятельности за квартал, полугодие, год до 400%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде	Повышение в отчетный период показателей эффективности деятельности	80
	Качественная организация образовательного процесса в объединениях дополнительного образования	80
	Качественное ведение установленной документации, своевременное предоставление отчетности	80
	Отсутствие в отчетный период дисциплинарных взысканий, замечаний непосредственного руководителя	80
	Распространение успешного опыта деятельности в отчетный период	40
	Достижение высоких результатов личного участия и участия воспитанников в мероприятиях федерального, краевого, муниципального уровней	40

Педагог дополнительного образования, инструктор по физической культуре, инструктор по труду, музыкальный руководитель

1. Ежемесячные выплаты за по итогам работы до 250%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	стимулирующая выплата, в % к должностному окладу	вычет стимулирующих выплат, в % к должностному окладу
----------------------	--	--	---

Выполнение показателей эффективности деятельности	Сохранность контингента воспитанников в объединении дополнительного образования	25	-25
	Выполнение календарно-тематического плана общеразвивающей программы дополнительного образования	25	25
	Организация участия воспитанников в мероприятиях на уровне учреждения, города, края	25	-25
	Включение воспитанников в социально-значимую/трудовую деятельность	25	-25
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	20	-20
	Качественное ведение установленной документации, своевременное предоставление отчетности	20	-20
	Осуществление контроля и оценки усвоения воспитанниками общеразвивающей программы дополнительного образования	20	-20
	Отсутствие/наличие дисциплинарных взысканий, замечаний непосредственного руководителя	20	- 100
	Обеспечение соблюдения правил охраны труда, техники безопасности, санитарно-эпидемиологических правил и правил противопожарной безопасности во время проведения занятий	20	-20
Интенсивность труда и достижение высоких результатов в работе	Распространение успешного опыта деятельности	10	
	Качественная организация образовательного процесса в объединении дополнительного образования	10	
	Личное участие, а также участие воспитанников в мероприятиях федерального, краевого, муниципального уровней, уровня учреждения	10	
	Участие в проектной деятельности	10	
	Выполнение дополнительных поручений и особо важных работ, не входящих в прямые функциональные обязанности	10	

2. Выплаты по итогам трудовой деятельности за квартал, полугодие, год до 400%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу
Успешное и добросовестное	Повышение в отчетный период показателей эффективности деятельности	80

исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде	Качественная организация образовательного процесса сохранение контингента воспитанников в объединении дополнительного образование	80
	Качественное ведение установленной документации, своевременное предоставление отчетности	80
	Отсутствие в отчетный период дисциплинарных взысканий, замечаний непосредственного руководителя	80
	Распространение успешного опыта деятельности в отчетный период	40
	Достижение высоких результатов личного участия и участия воспитанников в мероприятиях федерального, краевого, муниципального уровней	40

Логопед, учитель-логопед

I. Ежемесячные выплаты за по итогам работы до 250%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	стимулирующая выплата, в % к должностному окладу	вычет стимулируют их выплат, в % к должностному окладу
Выполнение показателей эффективности деятельности	100% охват обследованием воспитанников (в том числе СВГ), нуждающихся в логопедических услугах	50	-50
	Подготовка рекомендаций воспитателям по коррекции недостатков речи и развитию воспитанников (для 100% от числа нуждающихся в логопедических услугах)	40	-40
	Положительная динамика коррекции дефектов речи по результатам реализации коррекционных программ (100% от числа нуждающихся в логопедических услугах)	50	-50
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	20	-20
	Качественное ведение установленной документации, в том числе в системе Process-Optima, своевременное предоставление отчетности	20	-20
	Отсутствие/наличие дисциплинарных взысканий, замечаний непосредственного руководителя.	20	-20
	Отсутствие/наличие жалоб получателей социальных услуг (их родственников), предписаний и представлений со стороны надзорных органов и субъектов профилактики	20	-100
Интенсивность труда и достижение высоких	Распространение успешного опыта работы	10	
	Участие в инновационной и проектной деятельности	10	

результатов в работе	Выполнение дополнительных поручений и особо важных работ, не входящих в прямые функциональные обязанности	10	
----------------------	---	----	--

2. Выплаты по итогам трудовой деятельности за квартал, полугодие, год до 400%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде	Повышение в отчетный период показателей эффективности деятельности	125
	Отсутствие жалоб получателей социальных услуг, законных представителей и родственников, предписаний и представлений со стороны надзорных органов и субъектов профилактики	125
	Отсутствие в отчетный период дисциплинарных взысканий	150

Методист

1. Ежемесячные выплаты за по итогам работы до 250%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	стимулирующая выплата, в % к должностному окладу	вычет стимулирующих выплат, в % к должностному окладу
Выполнение показателей эффективности деятельности учреждения	Качественная организация методического сопровождения оказания социальных услуг и воспитательного процесса в учреждении	25	-25
	Качественное обеспечение деятельности методических объединений	25	-25
	Организация разработки, рецензирования и подготовки к утверждению учебно-методической документации	25	-25
	Отсутствие/наличие замечаний, представлений надзорных органов	25	-100
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	25	-25
	Качественное ведение установленной документации, согласно номенклатуре деятельности учреждения, своевременное предоставление отчетности	25	-25
	Отсутствие/наличие замечаний непосредственного руководителя	25	-25
	Оказание помощи педагогическим работникам в определении содержания, форм, методов и средств воспитания	25	-25

Интенсивность труда и достижение высоких результатов в работе	Распространение передового опыта деятельности специалистов учреждения	20	
	Организация участия специалистов в мероприятиях федерального, краевого, муниципального уровней	20	
	Выполнение работ, не входящих в прямые функциональные обязанности	10	

2. Выплаты по итогам трудовой деятельности за квартал, полугодие, год до 400%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде	Повышение в отчетный период показателей эффективности деятельности	90
	Качественная организация оказания методического сопровождения предоставления социальных услуг и воспитательного процесса	90
	Соблюдение сроков и форм представления сведений, отчетов, статистической отчетности	90
	Отсутствие в отчетный период дисциплинарных взысканий	90
	Достижение высоких результатов участия специалистов в мероприятиях федерального, краевого, муниципального уровней	40

Воспитатель (отделение длительного пребывания), воспитатель (отделение временного пребывания), воспитатель (отделение социальной реабилитации)

1. Ежемесячные выплаты за по итогам работы до 250%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	стимулирующая выплата, в % к должностному окладу	вычет стимулирующих выплат, в % к должностному окладу
Выполнение показателей эффективности деятельности	Отсутствие/наличие воспитанников, совершивших самовольные уходы	20	- 10% (за 1 самовольный уход)
	Отсутствие/наличие воспитанников, совершивших преступления и правонарушения	20	- 10% (за 1 преступление)
	Отсутствие/наличие случаев употребления ПАВ воспитанниками	20	- 10% (за 1 случай употребления)

	Повышение уровня успеваемости воспитанников (в % от общего количества группы)	20	-20
	Отсутствие/наличие нарушений воспитанниками правил внутреннего распорядка воспитанников	20	-20
	Включение воспитанников в социально-значимую деятельность	20	-20
	Участие воспитанников в мероприятиях на уровне учреждения, города, края	20	-20
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	20	-20
	Качественное ведение установленной документации, в том числе в системе Process-Optima, своевременное предоставление отчетности	20	-20
	Качественная организация оказания социально-педагогических услуг, профилактической работы и воспитательного процесса в группе в рамках реализации общеразвивающей воспитательной программы группы	20	-20
	Отсутствие/наличие дисциплинарных взысканий, замечаний непосредственного руководителя жалоб получателей социальных услуг (их родственников), предписаний и представлений со стороны надзорных органов и субъектов профилактики	20	- 100
Интенсивность труда и достижение высоких результатов в работе	Распространение успешного опыта деятельности	10	
	Участие в проектной деятельности	10	
	Личное участие, а также участие воспитанников в мероприятиях федерального, краевого, муниципального уровней, уровня учреждения	5	
	Выполнение дополнительных поручений и особо важных работ, не входящих в прямые функциональные обязанности	5	

2. Выплаты по итогам трудовой деятельности за квартал, полугодие, год до 400%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу
Успешное и добросовестное исполнение должностных	Повышение в отчетный период показателей эффективности деятельности	80
	Качественная организация оказания социальных услуг и воспитательного процесса в группе	80

обязанностей в соответствующем периоде	Качественное ведение установленной документации, в том числе в системе Process-Optima, своевременное предоставление отчетности	80
	Отсутствие в отчетный период дисциплинарных взысканий, замечаний непосредственного руководителя	80
	Распространение успешного опыта деятельности в отчетный период	40
	Достижение высоких результатов личного участия и участия воспитанников в мероприятиях федерального, краевого, муниципального уровней	40

Педагог-психолог (отделение временного пребывания).

1. Ежемесячные выплаты за по итогам работы до 250%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	стимулирующая выплата, в % к должностному окладу	вычет стимулирующих выплат, в % к должностному окладу
Выполнение показателей эффективности деятельности	Благополучный эмоционально психологический климат в учреждении (отсутствие массовых актов агрессии, буллинга, экстремизма и т.д.)	20	-30
	Качественное и своевременное проведение диагностических обследований воспитанников, с целью изучения личностных особенностей, выявления причин неблагополучия и их дальнейшей коррекции.	15	-15
	Снижение доли несовершеннолетних повторно поступивших в организацию из кровных семей (от общего кол-ва несовершеннолетних поступивших в организацию из кровных семей)	20	-20
	Увеличение доли несовершеннолетних, возвращенных после реабилитации в кровную семью (от общего количества несовершеннолетних поступивших в организацию из кровных семей)	20	-20
	Наличие/отсутствие воспитанников, совершивших суицид.	20	-50
	Снижение доли воспитанников, совершивших самовольные уходы	5	-5
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	20	-20
	Качественное ведение установленной документации, в том числе в системе учета и управления ресурсами «Process	20	-20

	Optima», своевременное предоставление отчетности		
	Качественное оказание социальных услуг рамках реализации психокоррекционных и психопрофилактических программ	20	-20
	Отсутствие/наличие дисциплинарных взысканий, замечаний непосредственного руководителя	20	- 100
	Отсутствие/наличие жалоб получателей социальных услуг (их родственников), предписаний и представлений со стороны надзорных органов и субъектов профилактики	20	-100
Интенсивность труда и достижение высоких результатов в работе	Распространение успешного опыта деятельности	20	
	Личное участие в мероприятиях федерального, краевого, муниципального уровней, уровня учреждения	20	
	Выполнение дополнительных поручений и особо важных работ, не входящих в прямые функциональные обязанности	10	

2. Выплаты по итогам трудовой деятельности за квартал, полугодие, год до 400%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде	Повышение в отчетный период показателей эффективности деятельности	80
	Качественная организация оказания социальных услуг	80
	Качественное ведение установленной документации, в том числе в системе учета и управления ресурсами «Process Optima», своевременное предоставление отчетности	80
	Отсутствие в отчетный период дисциплинарных взысканий, замечаний непосредственного руководителя	80
	Распространение успешного опыта деятельности в отчетный период	40
	Достижение высоких результатов личного участия в мероприятиях федерального, краевого, муниципального уровней	40

Педагог-психолог (отделение длительного пребывания), педагог-психолог (отделение пребывания для детей с ОВЗ).

1. Ежемесячные выплаты за по итогам работы до 250%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	сти мул и ру ющая выплата, в % к должностному окладу	вычет стимулируют их выплат, в % к должностному окладу
Выполнение показателей эффективности деятельности	Благополучный эмоционально психологический климат в учреждении среди воспитанников (отсутствие массовых актов агрессии, буллинга, экстремизма и т.д.) и среди педагогов (отсутствие серьезных конфликтов, высокий уровень удовлетворенности профессиональной деятельностью педагогов.)	20	-30
	Качественное и своевременное проведение диагностических обследований воспитанников, с целью изучения личностных особенностей, выявления причин неблагополучия и их дальнейшей коррекции.	10	-20
	Качественное проведение социально-психологической коррекционно - реабилитационной работы с несовершеннолетними, имеющими отклонения в поведении, а также подвергшихся физическому, сексуальному, психологическому, эмоциональному насилию.	20	-20
	Увеличение доли воспитанников, готовых к проживанию в замещающей семье.	10	-10
	Наличие/отсутствие воспитанников, совершивших суицид.	20	-50
	Своевременное выявление профессиональных проблем специалистов и содействие в их решении.	20	-20
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	20	-20
	Качественное ведение установленной докумен тации, в том числе в системе учета и управления ресурсами «Process Optima», своевременное предоставление отчетности	20	-20
	Качественное оказание социально-психологических услуг в рамках реализации психокоррекционных и психопрофилактических программ	20	-20
	Отсутствие/наличие дисциплинарных взысканий, замечаний непосредственного руководителя	20	- 100
	Отсутствие/наличие жалоб получателей социальных услуг (их родственников),	20	-100

	предписаний и представлений со стороны надзорных органов и субъектов профилактики		
Интенсивность труда и достижение высоких результатов в работе	Распространение успешного опыта деятельности	20	
	Личное участие в мероприятиях федерального, краевого, муниципального уровней, уровня учреждения	20	
	Выполнение дополнительных поручений и особо важных работ, не входящих в прямые функциональные обязанности	10	

2. Выплаты по итогам трудовой деятельности за квартал, полугодие, год до 400%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде	Повышение в отчетный период показателей эффективности деятельности	80
	Качественная организация оказания социальных услуг	80
	Качественное ведение установленной документации, в том числе в системе учета и управления ресурсами «Process Optima», своевременное предоставление отчетности	80
	Отсутствие в отчетный период дисциплинарных взысканий, замечаний непосредственного руководителя	80
	Распространение успешного опыта деятельности в отчетный период	40
	Достижение высоких результатов личного участия в мероприятиях федерального, краевого, муниципального уровней	40

Социальный педагог (отделение длительного пребывания), социальный педагог (отделение пребывания для детей с ОВЗ)

1. Ежемесячные выплаты за по итогам работы до 250%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	стимулирующая выплата, в % к должностному окладу	вычет стимулируют их выплат, в % к должностному окладу
Выполнение показателей эффективности деятельности	Взаимодействие с государственными органами управления, в которых необходимо представлять интересы воспитанников.	20	-20

	Качественное ведение установленной документации, в том числе в системе Process-optima, своевременное предоставление отчетности	20	-20
	Организация работы по подготовке воспитанников-выпускников к самостоятельной жизни	20	-20
	Качественная организация деятельности по обучению воспитанников.	20	-20
	Организация работы с воспитанниками по профориентации и их подготовке к успешному поступлению в учреждения профессионального образования	20	-20
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	20	-20
	Проведение индивидуальной профилактической работы с воспитанниками девиантного поведения	20	-20
	Организация социально-педагогического сопровождения в рамках реализации ИПРЖУ и ИПР	20	-20
	Отсутствие/наличие дисциплинарных взысканий, замечаний непосредственного руководителя	20	-100
	Обеспечение охраны жизни и здоровья детей во время проведения занятий, соблюдение правил и требований охраны труда, противопожарной безопасности	20	-20
Интенсивность труда и достижение высоких результатов в работе	Распространение успешного опыта деятельности	10	
	Участие в проектной деятельности	15	
	Внедрение инновационных технологий в деятельность учреждения	15	
	Личное участие, а также участие воспитанников в мероприятиях федерального, краевого, муниципального уровней, уровня учреждения и в социально-значимой деятельности	10	
	Выполнение дополнительных поручений и особо важных работ, не входящих в прямые функциональные обязанности	10	

2. Выплаты по итогам трудовой деятельности за квартал, полугодие, год до 400%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу
Успешное и добросовестное	Повышение в отчетный период показателей эффективности деятельности	80

исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде	Качественная организация образовательного процесса сохранение контингента воспитанников в объединении дополнительного образование	80
	Качественное ведение установленной документации, своевременное предоставление отчетности	80
	Отсутствие в отчетный период дисциплинарных взысканий, замечаний непосредственного руководителя	80
	Распространение успешного опыта деятельности в отчетный период	40
	Достижение высоких результатов личного участия и участия воспитанников в мероприятиях федерального, краевого, муниципального уровней	40

Социальный педагог (отделение по сопровождению семей с детьми (СВГ))

1.Ежемесячные выплаты за по итогам работы до 250%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	стимулирующая выплата, в % к должностному окладу	вычет стимулируют их выплат, в % к должностному окладу
Выполнение показателей эффективности деятельности	Увеличение доли несовершеннолетних, возвращенных после реабилитации в кровную семью (от общего количества несовершеннолетних поступивших в организацию из кровных семей)	20	-20
	Отсутствие/наличие воспитанников, совершивших самовольные уходы, административные правонарушения, употребивших ПАВ	20	-20
	Снижение доли несовершеннолетних повторно поступивших организацию из кровных семей (от общего количества несовершеннолетних поступивших в организацию из кровных семей)	20	-20
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей	Реабилитационная работа с несовершеннолетними и их семьями, в том числе по профилактике самовольных уходов, правонарушений, употребления ПАВ	30	-30
	Участие в реализации программ социально- педагогической направленности отделения временного пребывания	30	-30
	Участие в межведомственном взаимодействии в вопросах безнадзорности, социального сиротства, жизнеустройства воспитанников.	20	-20
	Соблюдение трудовой дисциплины.	20	-20

	правил внутреннего трудового распорядка		
	Качественное ведение установленной документации, в том числе в системе Process-Optima, своевременное предоставлен не о тчетности	20	-20
	Отсутствие/наличие дисциплинарных взысканий, замечаний непосредственного руководителя, жалоб получателей социальных услуг (их родственников), предписаний и представлений со стороны надзорных органов и субъектов профилактики	20	- 100
Интенсивность труда и достижение высоких результатов в работе	Распространение успешного опыта работы	10	
	Личное участие, а также организация участия воспитанников в мероприятиях федерального, краевого, муниципального уровней, уровня учреждения	10	
	Выполнение дополнительных поручений и особо важных работ, не входящих в прямые функциональные обязанности	10	
	Участие в инновационной и проектной деятельности	20	

2. Выплаты по итогам трудовой деятельности за квар тал, полугодие, год до 400%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде	Повышение в отчетный период показателей эффективности деятельности	80
	Качественная организация реабилитационной работы с несовершеннолетними и семьей, в том числе по профилактике самовольных уходов, правонарушений, употребления ПАВ	80
	Качественное ведение установленной документации, согласно номенклатуре деятельности и руины. в том числе Process-Optima, своевременное предоставление отчетности	80
	Отсутствие в отчетный период дисциплинарных взысканий, замечаний непосредственного руководителя.	80
	Отсутствие получателей социальных услуг и их законных представителей, предписаний и представлений со стороны надзорных органов и субъектов профилактики	80

Специалист по социальной работе (отделение длительного пребывания)

1. Ежемесячные выплаты за по итогам работы до 250%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	стимулирующая выплата, в % к должностному окладу	вычет стимулируют их выплат, в % к должностному окладу
Выполнение показателей эффективности деятельности учреждения	Увеличение доли воспитанников, устроенных в замещающие семьи (от общего количества несовершеннолетних, поступивших в организацию со статусом ребенка-сироты или оставшегося без попечения родителей)	20	-20
	Наличие/отсутствие предписаний и представлений со стороны надзорных и контролирующих органов по защите имущественных, жилищных прав и законных интересов несовершеннолетних, находящихся в учреждении	20	-20
	Качественная подготовка документов воспитанников-выпускников для поступления в учреждения профессионального образования Пермского края	20	-20
	Качественная работа по предоставлению социальных услуг в автоматизированной системе учета и управления ресурсами «Process Optima»	20	
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей	Участие в межведомственном взаимодействии в вопросах защиты прав и законных интересов, жизнеустройства воспитанников.	20	-20
	Предоставление социальных услуг и своевременное внесение данных об оказанных социальных услугах в ЕАИС	20	-20
	Содействие в жизнеустройстве воспитанников, временно передаваемых в семьи граждан постоянно проживающим на территории РФ	20	-20
	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	20	-20
	Качественное ведение установленной документации, согласно номенклатуре деятельности учреждения, своевременное предоставление отчетности, в том числе в информационной системе учета и управления ресурсами «Process Optima»	20	-20
	Отсутствие/наличие жалоб получателей социальных услуг и их родственников	20	- 100
Интенсивность труда и достижение высоких результатов в	Выполнение работ, не входящих в прямые функциональные обязанности	10	
	Организация распространения передового опыта деятельности специалистов учреждения	10	

работе	Участие в инновационной и проектной деятельности	10	
--------	--	----	--

2. Выплаты по итогам трудовой деятельности за квартал, полугодие, год до 400%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде	Повышение в отчетный период показателей эффективности деятельности	80
	Соблюдение сроков и форм представления сведений, отчетов, статистической отчетности	80
	Качественная организация деятельности по защите имущественных, жилищных прав и законных интересов несовершеннолетних	80
	Отсутствие жалоб получателей социальных услуг и родственников, предписаний и представлений со стороны надзорных органов и субъектов профилактики	80
	Отсутствие в отчетный период дисциплинарных взысканий	80

Специалист по социальной работе (отделение временного пребывания), специалист по социальной работе (отделения по сопровождению семей с детьми (СВГ))

1. Ежемесячные выплаты за по итогам работы до 250%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	стимулирующая выплата, в % к должностному окладу	вычет стимулируют их выплат, в % к должностному окладу
Выполнение показателей эффективности деятельности учреждения	Увеличение доли несовершеннолетних, возвращенных после реабилитации в кровную семью (от общего количества несовершеннолетних поступивших в организацию из кровных семей)	20	-20
	Снижение доли несовершеннолетних повторно поступивших организацию из кровных семей (от общего количества несовершеннолетних поступивших в организацию из кровных семей)	20	-20
	Качественная работа по предоставлению социальных услуг в автоматизированной системе учета и управления ресурсами «Process Optima»	20	-20
	Качественная работа по защите прав и законных интересов несовершеннолетних, помещенных временно	30	-30

Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей	Реабилитационная работа с несовершеннолетними и их семьями	30	-30
	Участие в межведомственном взаимодействии в вопросах защиты прав и законных интересов, жизнеустройства воспитанников.	20	-20
	Предоставление социальных услуг и своевременное внесение данных об оказанных социальных услугах в ЕАИС	20	-20
	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	20	-20
	Качественное ведение установленной документации, согласно номенклатуре деятельности учреждения, своевременное предоставление отчетности, в том числе в информационной системе учета и управления ресурсами «Process Optima»	20	-20
	Отсутствие/наличие жалоб получателей социальных услуг, предписаний и представлений со стороны надзорных органов и субъектов профилактики	20	-100
Интенсивность труда и достижение высоких результатов в работе	Участие в инновационной и проектной деятельности	10	
	Организация распространения передового опыта деятельности специалистов учреждения	10	
	Выполнение работ, не входящих в прямые функциональные обязанности	10	

2. Выплаты по итогам трудовой деятельности за квартал, полугодие, год до 400%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде	Повышение в отчетный период показателей эффективности деятельности	80
	Качественная организация работы по защите прав и законных интересов несовершеннолетних	80
	Качественное ведение установленной документации, согласно номенклатуре деятельности, в том числе в информационной системе учета и управления ресурсами «Process Optima»	80
	Отсутствие в отчетный период дисциплинарных взысканий, замечаний непосредственного руководителя.	80
	Отсутствие получателей социальных услуг и их законных представителей, предписаний и представлений со стороны надзорных органов и субъектов профилактики	80

Младший воспитатель (отделение длительного пребывания), младший воспитатель (отделение временного пребывания), младший воспитатель (отделение социальной реабилитации)

1. Ежемесячные выплаты за по итогам работы до 250%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	стимулирующая выплата, в % к должностному окладу	вычет стимулирующих выплат, в % к должностному окладу
Выполнение показателей эффективности деятельности	Отсутствие/наличие воспитанников, совершивших самовольные уходы в вечернее и ночное время	25	-10% (за 1 самовольный уход)
	Отсутствие дисциплинарных нарушений воспитанников в вечернее и ночное время	25	- 10% за каждое нарушение
	Отсутствие/налич и чие воспитанников, совершивших преступления и правонарушения в вечернее и ночное время	25	-10% (за 1 преступление)
	Отсутствие/наличие случаев употребления ПАВ воспитанниками в вечернее и ночное время	25	- 10% (за 1 случай употребления)
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей	Обеспечение соблюдения правил охраны труда, техники безопасности, санитарно-эпидемиологических правил и правил противопожарной безопасности в группе	25	-25
	Обеспечение благоприятных условий для здоровья и сна воспитанников	25	-25
	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	25	-25
	Качественная организация оказания социально-бытовых услуг	25	-25
	Отсутствие/наличие дисциплинарных взысканий, замечаний непосредственного руководителя	25	- 100
Интенсивность труда и достижение высоких результатов в работе	Выполнение дополнительных поручений и особо важных работ, не входящих в прямые функциональные обязанности	25	-25

2. Выплаты по итогам трудовой деятельности за квартал, полугодие, год до 400%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде	Повышение в отчетный период показателей эффективности деятельности	100
	Качественная организация оказания социально-бытовых услуг в группе	100
	Отсутствие в отчетный период дисциплинарных взысканий, замечаний непосредственного руководителя	100
	Выполнение дополнительных поручений и особо важных работ, не входящих в прямые функциональные обязанности	100

Младший воспитатель (Семейно-воспитательной группы)

1. Ежемесячные выплаты за по итогам работы до 250%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	стимулирующая выплата, в % к должностному окладу	вычет стимулируют их выплат, в % к должностному окладу
Выполнение показателей эффективности деятельности	Создание благоприятных условий семейного воспитания для социальной адаптации и реабилитации несовершеннолетнего. качественное оказание социальных услуг согласно стандарта ИППСУ	30	-30
	Отсутствие/наличие воспитанников, совершивших самовольные уходы	20	- 10% (за 1 самовольный уход)
	Отсутствие/наличие воспитанников, совершивших административные правонарушения	20	- 10% (за 1 преступление)
	Отсутствие/наличие случаев употребления ПАВ воспитанниками	20	-10% (за 1 случай употребления)
	Повышение уровня успеваемости воспитанников	20	-20
	Организация дополнительной занятости воспитанников в социально-значимую деятельность (кружки, секции, объединения)	20	-20
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	20	-20
	Качественное ведение установленной документации, в том числе в системе Process-Optima, своевременное	20	-20

	предоставление отчетности		
	Качественная организация оказания социальных услуг и воспитательного процесса в семейной воспитательной группе.	20	-20
	Отсутствие/наличие дисциплинарных взысканий, замечаний непосредственного руководителя	20	-100
	Отсутствие/наличие жалоб получателей социальных услуг и их законных представителей, предписаний и представлений со стороны надзорных органов и субъектов профилактики	20	- 100
Интенсивность труда и достижение высоких результатов в работе	Наличие личных достижений и достижений воспитанников в общеобразовательных, досуговых и спортивных мероприятиях	10	-10
	Выполнение дополнительных поручений и особо важных работ, не входящих в прямые функциональные обязанности	10	-10

2. Выплаты по итогам трудовой деятельности за квартал, полугодие, год до 400%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде	Повышение в отчетный период показателей эффективности деятельности	80
	Качественная организация оказания социальных услуг и воспитательного процесса	80
	Качественное ведение установленной документации, в том числе Process-Optima, своевременное предоставление отчетности	80
	Отсутствие в отчетный период дисциплинарных взысканий, замечаний непосредственного руководителя.	80
	Отсутствие жалоб получателей социальных услуг и их законных представителей, предписаний и представлений со стороны надзорных органов и субъектов профилактики	80

Помощник воспитателя отделения длительного пребывания, помощник воспитателя временного пребывания, помощник воспитателя отделения социальной реабилитации

1. Ежемесячные выплаты за по итогам работы до 250%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	стимулирующая выплата, в % к должностному окладу	вычет стимулирующих выплат, в % к должностному ,
----------------------	--	--	--

			окладу ☐
Выполнение показателей эффективности деятельности	Отсутствие замечаний по итогам проведения санитарно-гигиенической проверки	25	-25
	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны получателей услуг и персонала учреждения	25	-25
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей	Обеспечение соблюдения правил охраны труда, техники безопасности, санитарно-эпидемиологических правил и правил противопожарной безопасности	25	-25
	Участие в благоустройстве группы и территории учреждения, закрепленной за группой	25	-25
	Организация проведения индивидуальной социализирующей работы с воспитанниками группы (помощь в самообслуживании и)	25	-25
	Обеспечение сохранности материально-технической базы в группе	25	-25
	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	25	-25
	Качественная организация оказания социально-бытовых услуг	25	-25
	Отсутствие/наличие дисциплинарных взысканий, замечаний непосредственного руководителя	25	- 100
	Качественное выполнение разовых поручений воспитателя, медицинского работника, администрации учреждения	25	-25
Интенсивность труда и достижение высоких результатов в работе	Выполнение дополнительных поручений и особо важных работ, не входящих в прямые функциональные обязанности	25	

2. Выплаты по итогам трудовой деятельности за квартал, полугодие, год до 400%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу
Успешное и добросовестное исполнение должностных	Повышение в отчетный период показателей эффективности деятельности	100
	Качественная организация оказания социально-бытовых услуг в группе	100

обязанностей в соответствующем периоде	Отсутствие в отчетный период дисциплинарных взысканий, замечаний непосредственного руководителя	100
	Выполнение дополнительных поручений и особо важных работ, не входящих в прямые функциональные обязанности	100

и

Учитель-дефектолог

1. Ежемесячные выплаты за по итогам работы до 250%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	стимулирующая выплата, в % к должностному окладу	вычет стимулирующих выплат, в % к должностному окладу
Выполнение показателей эффективности деятельности	100% охват обследованием воспитанников целевой группы	30	-20
	Подготовка рекомендаций воспитателям по работе с воспитанниками целевой группы	30	-20
	Положительная динамика в развитии воспитанников по результатам коррекционно-развивающей работы (100% воспитанников целевой группы)	30	-20
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей	Качественная реализация адаптированной рабочей программы по коррекционному курсу «Дефектология» для обучающихся по программе с интеллектуальными нарушениями	30	-30
	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	25	-25
	Качественное ведение установленной документации	20	-20
	Отсутствие/наличие дисциплинарных взысканий, замечаний непосредственного руководителя, жалоб получателей социальных услуг	25	- 100
Интенсивность труда и достижение высоких результатов в работе	Распространение успешного опыта работы	20	
	Участие в инновационной и проектной деятельности	20	
	Выполнение дополнительных поручений и особо важных работ, не входящих в прямые функциональные обязанности	10	

2. Выплаты по итогам трудовой деятельности за квартал, полугодие, год до 400%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде	Повышение в отчетный период показателей эффективности деятельности	100
	Отсутствие жалоб получателей социальных услуг	100
	Отсутствие преставлений и предписаний контролирующих органов	100
	Отсутствие в отчетный период дисциплинарных взысканий	100

Заведующий социальной службой (отделение по сопровождению семей с детьми)

1. Ежемесячные выплаты за по итогам работы до 250%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	стимулирующая выплата, в % к должностному окладу	вычет стимулирующих выплат, в % к должностному окладу
Выполнение показателей эффективности деятельности учреждения	100% охват социальным обслуживанием получателей социальных услуг, принятых на социальное обслуживание.	20	-20
	Своевременность и полнота предоставления социальных услуг Получателям социальных услуг на дому в соответствии с Индивидуальными программами предоставления социальных услуг	20	-20
	Своевременное выявление неблагополучия, жестокого обращения с детьми, кризисных ситуаций в обслуживаемых семьях и реагирование в соответствии с порядками, установленными в учреждении и в Пермском крае.	20	-20
	Качественное ведение учета предоставленных услуг Получателям социальных услуг, в том числе в автоматизированной системе учета и управления ресурсами «Process Optima»	20	-50
	Удовлетворенность получателей социальных услуг, отсутствие обоснованных жалоб получателей социальных услуг на дому.	10	-100
	Отсутствие преставлений и предписаний контролирующих органов	10	- 100
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей	Соблюдение трудовой дисциплины, профессиональной этики, в том числе сотрудниками социальной службы, выполнение распоряжений руководителя, администрации.	20	-50
	Качественное ведение установленной	20	-50

	документации, согласно номенклатуре социальной службы отделения ССД учреждения. своевременное предоставление отчетности, ответов на запросы, необходимой запрашиваемой информации.		
	Качественная организация деятельности социальной службы: в соответствии с установленными в учреждении порядками предоставления социальных услуг на дому и другими локальными актами. Качественное выполнение планов деятельности. Осуществление проверок работы специалистов службы, качества социального обслуживания семей с детьми на дому в соответствии с планами проверок.	20	- 100
	Организация эффективного межведомственного взаимодействия: участие в работе ПМПК, МРГ, КДНиЗП, комиссий ТУ МСР ПК на обслуживаемой территории. Организация конструктивного взаимодействия со всеми учреждениями и субъектами системы профилактики на обслуживаемой территории, участие в консилиумах межведомственного характера, помощь в решении проблем обслуживаемых семей с детьми..	20	- 100
Интенсивность труда и достижение высоких результатов в работе	Апробация и внедрение инновационных, эффективных методов работы, участие в проектной деятельности, развитие социального партнерства.	20	
	Организация дополнительных досуговых и просветительских мероприятий для детей и семей с освещением событий на сайте учреждения, в СМИ.	10	
	Повышение имиджа работы учреждения: трансляция успешного опыта на мероприятиях различного уровня, публикации в научной литературе, в СМИ. на сайте учреждения.	10	
	Выполнение работ, не входящих в прямые функциональные обязанности	10	

2. Выплаты по итогам трудовой деятельности за квартал, полугодие, год до 400%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде	Повышение в отчетный период показателей эффективности деятельности	80
	Качественная организация и контроль предоставления социальных услуг на дому. Соблюдение сроков и форм представления необходимой информации, отчетов, статистической отчетности	80
	Повышение личного профессионального уровня и профессионального уровня специалистов службы: обучение по программам повышения квалификации, участие в обучающих мероприятиях.	80

	Отсутствие в отчетный период дисциплинарных взысканий, замечаний непосредственного руководителя, преставлений и предписаний контролирующих органов, обоснованных жалоб ПСУ	80
	Апробация и внедрение инновационных, эффективных методов работы, участие в проектной деятельности, развитие социального партнерства, проведение дополнительных мероприятий для семей и детей и др.	80

Специалист по социальной работе, психолог (отделение по сопровождению семей с детьми)

1. Ежемесячные выплаты за по итогам работы до 250%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	стимулирующая выплата, в % к должностному окладу	вычет стимулирующих выплат, в % к должности окладу
Выполнение показателей эффективности деятельности учреждения	100% охват социальным обслуживанием закрепленных получателей социальных услуг	20	-20
	Своевременность и полнота предоставления социальных услуг Получателям социальных услуг на дому в соответствии с Индивидуальными программами предоставления социальных услуг, наличие ежемесячного плана обслуживания, объяснительной записки по причинам неохвата в отчетном месяце.	20	-20
	Своевременное выявление неблагополучия, жестокого обращения с детьми, кризисных ситуаций в обслуживаемых семьях и реагирование в соответствии с порядками, установленными в учреждении и в Пермском крае.	20	-100
	Качественное ведение учета предоставленных услуг Получателям социальных услуг, в том числе в автоматизированной системе учета и управления ресурсами «Process Optima»	20	-20
	Выстроены конструктивные взаимоотношения специалиста с ПСУ - семьи знают специалиста, обращаются за помощью. Отсутствие обоснованных жалоб получателей социальных услуг на дому.	20	- 100
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей	Соблюдение трудовой дисциплины, профессиональной этики. Своевременное и качественное выполнение распоряжений руководителя административной и стратегической.	20	-50
	Качественное ведение установленной документации, личных дел ПСУ, своевременное предоставление отчетности, ответов на запросы, запрашиваемой информации.	20	-50
	Качественное обслуживание семей с детьми, закрепленных за специалистом: владение актуальной информацией по ситуации в обслуживаемых семьях,	20	-50

	их проблемам, выбор и применение эффективных методов работы, своевременный анализ динамики семейной ситуации, эффективное взаимодействие с психологом / специалистом, курирующим этого же ПСУ, своевременное информирование заведующего о выявленной кризисной ситуации в семьях, о неблагополучии, о необходимости перевода ПСУ в иной вид сопровождения.		
	Осуществление эффективного межведомственного взаимодействия в решении проблем обслуживаемых семей и детей (оперативный обмен информацией, совместные выходы в семьи, участие в консилиумах и др.)	20	-20
Интенсивность труда и достижение высоких результатов в работе	Апробация и внедрение инновационных, эффективных методов работы, участие в проектной деятельности, развитие социального партнерства. Стажировка «молодых специалистов»	20	
	Организация дополнительных досуговых и просветительских мероприятий для детей и семей с освещением событий на сайте учреждения, в СМИ.	10	
	Повышение имиджа работы учреждения: трансляция собственного успешного опыта на мероприятиях различного уровня, публикации в научной литературе, в СМИ, на сайте учреждения.	10	
	Выполнение работ, не входящих в прямые функциональные обязанности	10	1

2. Выплаты по итогам трудовой деятельности за квартал, полугодие, год до 400%:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде	Повышение в отчетный период показателей эффективности деятельности	80
	Качественное предоставление социальных услуг семьям с детьми на дому. Соблюдение сроков и форм представления необходимой информации, отчетов, статистической отчетности	80
	Повышение личного профессионального уровня: обучение по программам повышения квалификации, участие в обучающих мероприятиях, наличие методических разработок.	80
	Отсутствие в отчетный период дисциплинарных взысканий, замечаний непосредственного руководителя, администрации.	80
	Апробация и внедрение инновационных, эффективных методов работы, участие в проектной деятельности, развитие социального партнерства, проведение дополнительных мероприятий для семей и детей и др.	80