

**Министерство социального развития Пермского края
Государственное казенное учреждение социального обслуживания
Пермского края
«Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей» г. Перми
(ГКУСО ПК ЦПД г. Перми)**

Утвержден
на общем собрании коллектива

**Положение
об оплате труда работников ГКУСО ПК ЦПД г. Перми**

Директор ГКУСО ПК ЦПД г. Перми

_____ Е.В. Лебедева
МП

Председатель совета учреждения
ГКУСО ПК ЦПД г. Перми

_____ Е. Г. Яковлева

Председатель профсоюзной
организации ГКУСО ПК ЦПД г.
Перми

_____ Е.В. Кузнецова

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом Пермского края от 03 сентября 2008 г. № 291-ПК «Об оплате труда работников государственных учреждений Пермского края», Постановлением Правительства Пермского края от 11.01.2013 года № 13-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Пермского края и государственных учреждений Пермского края для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» с учетом рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и в целях формирования единых подходов к регулированию правоотношений, связанных с оплатой труда работников государственных учреждений Пермского края (далее – работники), повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

1.2. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда, направленные на:

обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальными размерами;

использование различных видов стимулирующих выплат за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг), устанавливаемых к должностным окладам, а также дополнительных выплат за конечные результаты работы (оказываемые услуги);

соблюдение основных государственных гарантий по оплате труда;

участие представительного органа работников при утверждении порядка и условий осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения включают в себя размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пермского края, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.4. Настоящее Положение определяет:

размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;

выплаты компенсационного характера;

порядок и общие условия осуществления выплат стимулирующего характера;

порядок и условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров и работников учреждений.

1.5. Система оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, соглашения о минимальной заработной плате в Пермском крае.

1.6. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фондов оплаты труда учреждения.

Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами учреждения о выплатах социального характера или коллективным договором.

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной соглашением о минимальной заработной плате в Пермском крае.

1.8. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором. Работодатель заключает с работником трудовой договор («эффективный контракт») или дополнительное соглашение к трудовому договору («эффективному контракту»), в которых конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества выполняемых работ, оказываемых услуг, а также меры социальной поддержки.

1.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.10. Заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Оплата труда работников учреждения включает в себя:

2.1.1. Сформированные оклады (должностные оклады), которые не должны быть ниже:

Минимальных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) социальных работников учреждений установленных на основе схемы тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников государственных учреждений социального обслуживания населения Пермского края и государственных учреждений Пермского края для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, согласно [приложению 1](#) к Положению о системе оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Пермского края и государственных учреждений Пермского края для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, утвержденному [Постановлением Правительства Пермского края от 11 января 2013 г. № 13-п](#)

Минимальных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) медицинских и фармацевтических работников учреждений установленных на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденным [приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 г. № 526](#) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

Минимальных размеров окладов по профессиональным квалификационным группам рабочих государственных учреждений Пермского края утверждены [постановлением Правительства Пермского края от 29 декабря 2012 г. № 1608-п](#) «О минимальных размерах окладов по профессиональным квалификационным группам, а также выплатах компенсационного, стимулирующего и социального характера рабочим государственных бюджетных и казенных учреждений Пермского края»

Минимальных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) педагогических работников учреждений установленных на основе схемы тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений Пермского края в сфере образования согласно [приложению 1](#) к Положению о системе оплаты труда работников государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений Пермского края в сфере образования, утвержденному [постановлением Правительства Пермского края от 01 апреля 2014 г. № 214-п](#)

Минимальных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников культуры учреждений установленных на основе схемы тарифных ставок, окладов (должностных окладов) специфических для отрасли должностей специалистов, служащих учреждений культуры, искусства и кинематографии Пермского края согласно [приложению 2](#) к Положению о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений культуры, искусства и кинематографии Пермского края, утвержденному [постановлением Правительства Пермского края от 30 сентября 2009 г. № 687-п](#)

2.1.2. Выплаты компенсационного характера;

2.1.3. Выплаты стимулирующего характера.

2.2. Оплата труда работников учреждений осуществляется на основе схемы сформированных окладов (должностных окладов) работников учреждения, которая включает базовые размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), с учетом повышающих коэффициентов за присвоенную квалификацию, присвоенное звание (награды), непрерывного стажа работы в учреждении, специфику работы (дети с нарушениями в развитии, дети-инвалиды, дети – сироты) и определяется по формуле:

для педагогических работников:

$$\text{СфО} = \text{БО} + (\text{БО} * k_1) + (\text{БО} * k_2) + (\text{БО} * k_3) + (\text{БО} * k_4) + (\text{БО} * k_5) + (\text{БО} * k_6)$$

где,

СфО – сформированный оклад

БО – базовый оклад

k₁ – коэффициент за высшее образование

k₂ – коэффициент за специфику работы (работа с детьми-инвалидами, детьми-сиротами, детьми с ОВЗ)

k₃ – коэффициент за стаж непрерывной работы в учреждении

k₄ – коэффициент за присвоенное звание, удостоенную награду

k₅ – коэффициент за первую категорию

к6 – коэффициент за высшую категорию

для среднего медицинского персонала, врачей-специалистов:

$$\text{СфО} = \text{БО} + (\text{БО} * k_1) + (\text{БО} * k_2) + (\text{БО} * k_3) + (\text{БО} * k_4) + (\text{БО} * k_5) + (\text{БО} * k_6)$$

где,

СфО – сформированный оклад

БО – базовый оклад

k1 – коэффициент за специфику работы (работа с детьми-инвалидами, детьми-сиротами, детьми с ОВЗ)

k2 – коэффициент за стаж непрерывной работы в учреждении

k3 – коэффициент за присвоенное звание, удостоенную награду

k4 – коэффициент за вторую категорию

k5 – коэффициент за первую категорию

k6 – коэффициент за высшую категорию

для специалистов:

$$\text{СфО} = \text{БО} + (\text{БО} * k_1) + (\text{БО} * k_2) + (\text{БО} * k_3)$$

где,

СфО – сформированный оклад

БО – базовый оклад

k1 – коэффициент за высшее образование

k2 – коэффициент за специфику работы (работа с детьми-инвалидами, детьми-сиротами, детьми с ОВЗ)

k3 – коэффициент за стаж непрерывной работы в учреждении

для учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала:

$$\text{СфО} = \text{БО} + (\text{БО} * k_1) + (\text{БО} * k_2)$$

где,

СфО – сформированный оклад

БО – базовый оклад

k1 – коэффициент за специфику работы (работа с детьми-инвалидами, детьми-сиротами, детьми с ОВЗ)

k2 – коэффициент за стаж непрерывной работы в учреждении

Размеры коэффициентов определены приложением 2 к Положению.

2.3. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.4. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера в порядке и на условиях, предусмотренных разделом 4 настоящего Положения.

2.6. Тарификация работников учреждений проводится в порядке, определенном нормативным правовым актом учредителя.

3. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, настоящим положением, законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения представительного органа работников.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и не образуют новый оклад, если иное не предусмотрено действующим законодательством.

3.3. Работникам могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

иные выплаты компенсационного характера.

3.4. Повышение оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда, или аттестации рабочих мест по условиям труда с учетом итогового класса (подкласса) условий труда в размере:

4% - за класс труда 3.1

6% - за класс труда 3.2

8% - за класс труда 3.3

10% - за класс труда 3.4

от сформированного оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест по условиям труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

3.5. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается к заработной плате работников учреждения в виде районного коэффициента и составляет 15%

3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с законодательством и с учетом финансово-экономического положения учреждения.

3.6.1. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за расширение зоны обслуживания устанавливается в размере:

- за работу в ДОЛ, лечебных учреждениях и другой работы до:

100 % от сформированного оклада для педагогических и медицинских работников;

50 % от сформированного оклада другим работникам.

Доплат за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором до:

100 % от сформированного оклада для педагогических и медицинских работников;

30 % от сформированного оклада другим работникам.

3.6.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со [статьей 154](#) Трудового кодекса Российской Федерации и [постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554](#) «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» и составляет:

размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20% от сформированного оклада работника учреждения за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

3.6.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждений, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со [статьей 153](#) Трудового кодекса Российской Федерации не менее чем в двойном размере.

Размер доплаты составляет:

а) при работе полный рабочий день - не менее одинарной дневной ставки сверх сформированного оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего

времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

б) при работе неполный рабочий день - не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх сформированного оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

3.6.4. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со [статьей 152](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях стимулирования работников учреждений к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу работникам учреждений могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера. Порядок и условия их осуществления устанавливаются настоящим положением в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников.

4.2. В учреждении могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

доплата за интенсивность и высокие показатели в работе;

доплата за качество выполняемых работ;

доплата за выполнение особо сложных и ответственных работ;

доплата за методическую работу;

по итогам работы за период

иные выплаты стимулирующего характера, в том числе выплаты к профессиональному празднику «День социального работника» «День учителя», за применение в работе достижений науки и передовых методов труда, за высокие достижения в работе, за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения).

4.3. Ежеквартальные, полугодовые и годовые стимулирующие доплаты:

4.3.1. Стимулирующая доплата за интенсивность и объем выполняемых работ устанавливается педагогическим, медицинским и прочим работникам ежеквартально, на полугодие или год. Размер стимулирующих доплат устанавливается индивидуально по каждому работнику и составляет:

по педагогическим работникам до 500 % от должностного оклада;

по медицинским работникам до 500 % от должностного оклада;
по прочим работникам до 400 % от должностного оклада.

4.4. Ежемесячные стимулирующие доплаты:

4.4.1. Стимулирующая доплата за реализацию воспитательной программы воспитателям учреждения устанавливается ежемесячно с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы, и приведены в Приложении № 3 к настоящему Положению. Стоимость балла по установленным критериям определяется приказом руководителя на учебный год.

Стимулирующая доплата за успешную реализацию профессиональных задач устанавливается медицинским работникам и младшему обслуживающему персоналу ежемесячно с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, и приведены в Приложении № 8 к настоящему Положению. Стоимость балла по установленным критериям определяется приказом руководителя на финансовый год.

Для установления педагогическим работникам (воспитателям) и другим работникам стимулирующих выплат и определения их размера в Учреждении создаются постоянно действующие Комиссии (по структурным отделениям) по подведению итогов работы за период.

Комиссии на основе оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ, вносит предложения по установлению стимулирующих доплат. Состав и регламент работы Комиссии по подведению итогов работы определяется Советом учреждения и утверждается приказом Руководителя учреждения.

4.4.2. Показатели, достижение которых служит основанием для начисления ежемесячной стимулирующей доплаты педагогическим, медицинским и прочим работникам, и период ее начисления приведены в Приложении № 4 к настоящему Положению.

4.5. Стимулирующие доплаты выплачиваются только тем работникам, работа которых соответствует показателям, достижение которых служит основанием для начисления стимулирующей доплаты.

4.6. Доплата за выполнение особо сложных и ответственных работ устанавливается работникам, непосредственно участвующим в их выполнении, с учетом личного вклада и составляет до 300% от должностного оклада.

4.7. Стимулирующие доплаты и их размеры по итогам работы за период устанавливаются приказом Руководителя с указанием наименования доплаты, ее размера каждому работнику на основании:

- решений действующих Комиссий;
- служебных записок заместителей руководителя, руководителей структурных отделений, подразделений и служб.

4.8. Стимулирующие доплаты и их размеры по итогам работы за период Руководителям структурных отделений устанавливаются приказом Руководителя с учетом критериев, позволяющих оценить эффективность, результативность и качество их работы, и приведены в Приложении № 4, 5, 6, 7 к настоящему Положению, а также в порядке, приведенном в пунктах 4.1- 4.8 настоящего Положения.

Стимулирующие доплаты и их размеры по итогам работы за период руководителям подразделений и служб устанавливаются приказом Руководителя в порядке, приведенном в пунктах 4.1- 4.8 настоящего Положения.

5. Условия оплаты труда Руководителя, заместителей Руководителя и главного бухгалтера

5.1. Заработная плата Руководителя Учреждения устанавливается на основании приказа Учредителя.

5.3. Должностные оклады заместителей Руководителя и главного бухгалтера устанавливает Руководитель Учреждения на 10-30 процентов ниже должностного оклада, установленного Руководителю. Размер должностного оклада зависит от качества, уровня квалификации, объемов выполняемых работ.

5.4. Заместителям Руководителя и главному бухгалтеру стимулирующие выплаты устанавливаются по итогам работы за период приказом Руководителя с учетом критериев, позволяющих оценить эффективность, результативность и качество их работы, и приведены в Приложении № 4, 5, 6, 7 к настоящему Положению, а также в порядке, приведенном в пунктах 4.1-4.8 настоящего Положения.

5.5. Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается путем определения соотношения средней заработной платы заместителей руководителей и средней заработной платы работников основного персонала учреждения, рассчитываемой за календарный год и составляет 1 к 4.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Из фонда оплаты труда работникам с учетом обеспечения финансовыми средствами может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

6.2. Материальная помощь оказывается в следующих случаях:

- рождения ребенка у работника, на основании копии свидетельства о рождении ребенка;
- в связи с юбилейными датами (50 лет и далее каждые пять лет);
- смерти ближайших родственников работника: супруга, супруги, отца, матери, детей, лиц находящихся на иждивении, на основании свидетельства о смерти и других документов, подтверждающих родство;
- в случаях особой нуждаемости (существенных расходов на лечение работника или его несовершеннолетних детей, в связи с несчастным случаем, тяжелым материальным положением и т.п.).

6.3. Размер материальной помощи устанавливается Руководителем Учреждения при наличии ЭФОТ.

6.4. Решение о выплате материальной помощи принимает Руководитель Учреждения после рассмотрения личного заявления работника. Решение оформляется приказом Руководителя Учреждения.

6.5. Материальная помощь выплачивается из средств, выделенных из бюджета на стимулирование труда работников.

6.6. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности специалистов и служащих, а также профессии рабочих учреждения.

Фонд оплаты труда формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций казенного государственного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения.

7. Порядок выдачи расчетных листков.

1. Расчетные листки по заработной плате выдаются ежемесячно при выплате заработной платы за вторую половину месяца.

2. Расчетные листки в бумажном виде работник получает лично в бухгалтерии или у руководителя отделения, подразделения, службы.

3. Бухгалтерия передает расчетные листки работников, давших письменное согласие на передачу своих расчетных листков руководителю отделения, подразделения, службы. Согласие оформляется в форме заявления.

4. Срок хранения не востребоваанных расчетных листков определяется в соответствии с пунктом 412 Перечня, утвержденного приказом Минкультуры России от 25.08.2010 г . № 558 и составляет пять лет.

5. Образец расчетного листка.

Наименование учреждения				Единица измерения, руб		
месяц	год			Наименование отделения		
Фамилия Имя Отчество (таб. №)						
По тарификации:		должность		Долж.оклад (баз.часть)		сумма
Постоянные выплаты						
Долж., учреж		Начислено			Удержано	
Норма	Отраб.	Вид оплаты	Месяц	Сумма	Вид удержаний	Сумма
Всего начислено						
Доход для 2 НДФЛ с нач.года				налог 2 НДФЛ		
Фонд ПФ с нач.года						
Для пенсии: страх.часть				накоп.часть		
С начала года: фонд СС				взнос в СС		
фонд ОМС				взнос в ОМСф		
тел.бухгалтерии				Исполнитель		

Приложение 1
к Положению

**Перечень
должностей и базовый оклад**

Перечень должностей	Базовый оклад
Административно-управленческий персонал: Заведующий отделением	16000,00

Административно-управленческий персонал: Заведующий социальной службой Начальник отделения Начальник отдела	13000,00
Педагогический персонал: Педагог-психолог Учитель-логопед Учитель-дефектолог Инструктор по физкультуре Музыкальный руководитель Социальный педагог Воспитатель Педагог-организатор Методист Старший методист Педагог доп. образования	7000,00
Медицинский персонал: Врачи-специалисты Врач-педиатр Врач-психиатр Врач-невролог Врач-отоларинголог Врач-реабилитолог	11000,00
Медицинский персонал: Средний медицинский персонал Медицинская сестра Медицинская сестра диетическая Медсестра по физиотерапии Медицинская сестра по массажу Медицинская сестра процедурная Инструктор ЛФК	7550,00
Специалисты: Специалист по закупкам Специалист по охране труда Юристконсульт Инспектор по кадрам Специалист по социальной работе Психолог Техник	6000,00
Учебно-вспомогательный персонал: Заведующий складом Заведующий хозяйством Библиотекарь Командир взвода Секретарь – машинистка Помощник воспитателя Младший воспитатель Системный администратор	5000,00
Младший обслуживающий	5000,00

персонал: Кладовщик Кастелянша Слесарь - сантехник Плотник Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания Уборщик служебных помещений Дворник Сторож Вахтер Водитель автомобиля Машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья) Швея Повар Кухонный рабочий Сестра-хозяйка	
---	--

Приложение 2
к Положению

Размеры коэффициентов

Для педагогических работников:

0,1 – коэффициент за высшее образование

0,2 – коэффициент за специфику работы (работа с детьми-инвалидами, детьми-сиротами, детьми с ОВЗ)

0,1 – коэффициент за стаж непрерывной работы в учреждении от 3 до 5 лет

0,3 - коэффициент за стаж непрерывной работы в учреждении более 5 лет

0,2 – коэффициент за присвоенное звание, удостоенную награду

0,1 – коэффициент за первую категорию

0,4 – коэффициент за высшую категорию

Для среднего медицинского персонала, врачей-специалистов:

0,2 – коэффициент за специфику работы (работа с детьми-инвалидами, детьми-сиротами, детьми с ОВЗ)

0,1 – коэффициент за стаж непрерывной работы в учреждении от 3 до 5 лет

0,3 - коэффициент за стаж непрерывной работы в учреждении более 5 лет

0,2 – коэффициент за присвоенное звание, удостоенную награду

0,1 – коэффициент за вторую категорию

0,2 – коэффициент за первую категорию

0,4 – коэффициент за высшую категорию

Для специалистов:

0,1 – коэффициент за высшее образование

0,2 – коэффициент за специфику работы (работа с детьми-инвалидами, детьми-сиротами, детьми с ОВЗ)

0,1 – коэффициент за стаж непрерывной работы в учреждении от 3 до 5 лет

0,3 - коэффициент за стаж непрерывной работы в учреждении более 5 лет

Для учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала:

0,2 – коэффициент за специфику работы (работа с детьми-инвалидами, детьми-сиротами, детьми с ОВЗ)

0,1 – коэффициент за стаж непрерывной работы в учреждении от 3 до 5 лет

0,3 - коэффициент за стаж непрерывной работы в учреждении более 5 лет

Коэффициент за специфику работы устанавливается в целях стимулирования работников учреждения за работу с детьми нуждающимся в особых условиях:

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности в учреждении, коэффициент за специфику устанавливается в порядке и на условиях, предусмотренных настоящим Положением.

Коэффициент за образование, звание, категорию устанавливается в целях стимулирования работников учреждения к повышению квалификации, самообразованию в следующем порядке:

За высшее образование к базовому окладу педагогическим работникам и специалистам:

с даты получения диплома о высшем образовании;

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности в учреждении, коэффициент за образование устанавливается в порядке и на условиях, предусмотренных настоящим Положением.

За категорию к базовому окладу работнику:

с даты присвоения категории;

при истечении срока категории коэффициент исключается из сформированного оклада до момента подтверждения присвоенной категории или установлении новой категории.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности в учреждении, коэффициент за категорию устанавливается в порядке и на условиях, предусмотренных настоящим Положением.

За звание к базовому окладу работнику, устанавливается при наличии:

имеющим ученую степень кандидата медицинских, педагогических наук;

имеющим ученую степень доктора медицинских, педагогических наук, почетное звание «Заслуженный учитель», «Народный врач», «Заслуженный врач», «Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации»

наличие почетного звания «Заслуженный учитель», «Заслуженный врач»,

наличие отраслевой награды «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования РФ»

Специалистам, имеющим почетные звания, коэффициент устанавливается по основному месту работы.

При наличии у работника двух почетных званий или почетного звания и ученой степени коэффициент устанавливается по одному из оснований, где предусмотрен наибольший размер.

Коэффициент за стаж непрерывной работы устанавливается в целях обеспечения стабилизации кадрового состава учреждения.

Под стажем работы понимается полное количество лет непрерывной работы в учреждении, которая подсчитывается на день наступления указанного стажа по каждому работнику.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности в учреждении, коэффициент за продолжительность непрерывной работы в учреждении устанавливается в порядке и на условиях, предусмотренных настоящим Положением.

Приложение 3
к Положению

Критерии для расчета стимулирующих доплат воспитателям за реализацию воспитательной программы Отделения №2 и Центра кадетского воспитания

№ п/п	Критерии	Показатели	Баллы	Примечание
1.	Результативность выполнения должностной инструкции (при	1.1 Сохранность материальной базы в группе, учреждении	0-5	
		1.2 Ответственное отношение педагога к экономии электро-, тепло- водоснабжению;	0-3	Каждый энергоноситель 1б
		1.3 Ответственное отношение педагога к санитарному состоянию в группе	0-5	По результатам медицинского контроля
		1.4 Отсутствие травм	0-5	Нет -5

				Есть-0
		1.5 Профилактика простудных заболеваний	0-3	За каждый случай минус 1б Более 3 случаев -0
		1.6 Организации взаимодействия со службами: социальной, психологической, медицинской и другими.	0-5	С каждой службой 1 б
		1.7 Создание условий в группе, максимально приближенных к домашним.	0-10	
2.	Результативность воспитательной деятельности.	2.1 Положительная динамика уровня успеваемости воспитанников; Положительная динамика в организации взаимодействия с образовательными учреждениями (посещение школ, детских садов, отсутствие претензий со стороны образовательных учреждений)	0-4	Отсутствие не успевающих детей - 4б 1 неуспевающий -1б Более 1го – 0б
		2.2. Работа с семьей	0-5	Нет -0 Есть-3
		2.3 Отсутствие самовольных уходов воспитанников из учреждения, отсутствие правонарушений/ преступлений.	10	Нет-10 Есть -0 Если проведенные мероприятия позволили вернуть ребенка в учреждение, не поставив его в розыск. – 5 б Если ребенок был поставлен в розыск, то стимулирующая выплата по итогу таблицы начисляется в размере 50 % от общей суммы набранных баллов.
		2.4 Участие воспитанников в детских спортивных секциях, кружках, общественных мероприятиях.	0-10	100% -2 б 50% -1б Менее -0
		2.5 Качественное и своевременное оформление документации по социальной реабилитации воспитанников (ИППСУ, адаптационная карта, портфолио и др.)	0-5	

3.	Инновационная деятельность.	3.1 Разработка, реализация проектов, программ в системе воспитательной работы учреждения и вне учреждения.	0-10	
		3.2 Разработка и реализация социально значимых акций в системе учреждения и вне учреждения (подготовка материалов для размещения на сайте, фото, выставки, повышение квалификации и другие мероприятия)	0-10	
4.	Методическая деятельность.	4.1 Разработка и реализация мероприятий в системе учреждения и вне учреждения (конкурсы профессионального мастерства, участник или организатор мероприятия)	0-10	
		4.2 Разработка дидактических и методических средств воспитания, обучения, содержания деятельности (пополнение методической УКТ, копилки учреждения).	0-10	В зависимости от количества и качества представленных материалов
		4.3 Участие в методических объединениях: выступление, обмен опытом, проведение мероприятий публичного характера, мастер классов, семинаров (пополнение методических ИКТ копилки учреждения).	0-10	
		ИТОГО МАХ	120 баллов	

По положению:

1. 95 баллов и выше = 1 уровень

Высшая степень реализации профессиональных задач и саморазвития, повышение уровня коммуникативности и ИКТ – компетентности.

2. 55-94 баллов = 2 уровень

Хороший уровень реализации профессиональных задач и саморазвития, повышение уровня коммуникативности и ИКТ – компетентности.

3. Менее 55 баллов = 3 уровень

Слабо выраженная активность и стремление к саморазвитию, соответствие необходимой минимальной реализации трудовой деятельности.

Минимальная сумма баллов, с которой осуществляется начисление стимулирующих выплат – 55 баллов

Если по 1 и 2 части набрано менее 55 баллов, то баллы обнуляются, стимулирующая выплата не начисляется.

Стимулирующая доплата начисляется по итогам работы за полностью отработанный месяц.

Критерии для расчета стимулирующих доплат воспитателям за реализацию воспитательной программы Отделений № 3,4, Отделения № 1

№ п/п	Критерии	Показатели	Баллы	Примечание
1.	Результативность выполнения должностной инструкции (при отсутствии нарушений трудового законодательства)	1.1 Сохранность и укрепление материальной базы в группе, учреждении	0-5	
		1.2 Своевременная маркировка постельного белья	0-3	отсутствие маркировки – 0 наличие маркировки – 3
		1.3 Своевременная и качественная обработка игрушек	0-5	Наличие фактов некачественной или несвоевременной обработки – 0 Наличие фактов обработки – 5
		1.4 Отсутствие травм	0-5	Нет -5 Есть-0
		1.5 Профилактика простудных заболеваний (выполнение санэпидрежима в группе: соблюдение режимов проветривания, кварцевания, отсутствие сквозняков, одевания детей согласно погодным условиям и т.п.)	0-3	За каждый случай минус 1б Более 3 случаев -0
		1.6 Организации взаимодействия со службами: социальной, психологической, медицинской и другими	0-5	С каждой службой 1 б
		1.7 Создание уюта в семейных группах и прогулочных площадках, приближенных к домашним	до 10	
2.	Результативность воспитательной деятельности	2.1 Положительная динамика уровня самообслуживания воспитанников (в т.ч. приучение к горшку)	до 6	
		2.2. Применение принципов «заботы с уважением»	0-8	Нет -0 Есть-8
		2.3 Наличие индивидуальной одежды (нательного белья, платьев, рубашек, брюк, верхней одежды) и гигиенических средств (зубных	10	Есть-10 Нет -0 Если индивидуальная

		щеток, полотенец и т.п.) у всех воспитанников группы		одежда имеется, но она неопрятна – 0
		2.4 Участие воспитанников и воспитателей в общественных мероприятиях, взаимовыручка	до 5	
		2.5 Качественное и своевременное оформление документации по социальной реабилитации воспитанников (ИППСУ, ИПРЖ, портфолио и др.)	0-5	
3.	Инновационная деятельность.	3.1 Разработка, реализация проектов, программ в системе воспитательной работы учреждения и вне учреждения	до 10	
		3.2 Систематическое участие в реализующемся проекте отделения («Как дома» и др.) <ul style="list-style-type: none"> • Соблюдение всех инструкций, регламентов, посещение учебных модулей 	до 10	
4.	Методическая деятельность.	4.1 Разработка и реализация мероприятий в системе учреждения и вне его (конкурсы профессионального мастерства, участник или организатор мероприятия)	0-10	
		4.2 Разработка дидактических и методических средств воспитания, обучения, содержания деятельности (пополнение методической УКТ, копилки учреждения)	0-10	В зависимости от количества и качества представленных материалов
		4.3 Участие в методических объединениях: выступление, обмен опытом, проведение мероприятий публичного характера, мастер классов, семинаров (пополнение методических ИКТ копилки учреждения)	0-10	
		ИТОГО МАХ	120 балл ов	

По положению:

1. 95 баллов и выше = 1 уровень

Высшая степень реализации профессиональных задач и саморазвития, повышение уровня коммуникативности и ИКТ – компетентности.

2. 55-94 баллов = 2 уровень

Хороший уровень реализации профессиональных задач и саморазвития, повышение уровня коммуникативности и ИКТ – компетентности.

3. Менее 55 баллов = 3 уровень

Слабо выраженная активность и стремление к саморазвитию, соответствие необходимой минимальной реализации трудовой деятельности.

Минимальная сумма баллов, с которой осуществляется начисление стимулирующих выплат – 55 баллов

Если по 1 и 2 части набрано менее 55 баллов, то баллы обнуляются, стимулирующая выплата не начисляется.

Стимулирующая доплата начисляется по итогам работы за полностью отработанный месяц.

Приложение 4
к Положению

Стимулирующие выплаты, применяемые в учреждении.

Наименование доплаты		Основание для начисления доплаты	Период начисления
1		2	3
1. За интенсивность и высокие показатели в работе	1.1	Участие во внедрении инновационных программ	Период проведения программы
	1.2	Участие в создании и функционировании экспериментальной площадки (разработке новых технологий, открытие новой специальности, разработке авторской программы)	Период выполнения работ
	1.3	Участие в подготовке Учреждения к участию в смотре, конкурсе, олимпиаде, спортивных соревнованиях	Период выполнения работ
	1.4	Подготовка к конкурсам профессионального мастерства	Разовая
	1.5	Создание методических материалов, программ, инструкций, пособий, в том числе в электронном виде. Руководство методическим объединением Карьерное консультирование Подготовка к конкурсам профессионального мастерства	Разовая или на период выполнения работ
	1.6	Высокие показатели работы учреждения в сравнении с показателями по	Разовая или на период

		образовательным учреждениям, подчиненными Учредителю	выполнения работ
	1.7	Участие в проектной деятельности	На период выполнения работ
	1.8	За результаты полученные от участия в проектной деятельности	Разовая
	1.9	Разработка и внедрение новых воспитательных программ	На период выполнения работ
	1.10	Результаты внедрения новых воспитательных программ	Разовая
	1.11	Разработка и внедрение программ по здоровому образу жизни (оздоровление, профилактика СЗЗ и др.)	На период выполнения работ
	1.12	Результаты по внедрению программ по здоровому образу жизни (оздоровление, профилактика СЗЗ и др.)	Разовая
	1.13	Работа с кровной семьей	На период выполнения работ
	1.14	Реабилитация семьи и возврат ребенка в кровную семью	Разовая
	1.15	Увеличение объема работы (дежурство в будни, выходные и праздничные дни и т.д.)	Разовая или на период выполнения работ
	1.16	Участие в реализации программ сотрудничества с внешними партнерами	Разовая или на период выполнения работ
2. За качество выполнения работ	2.1	Повышение заданного уровня качества работы	Разовая или на период выполнения работ
	2.2	Участие в работе экспериментальной площадки (по разработке новых технологий, открытию новой специальности, разработке авторской программы)	Разовая
	2.3	Применение в работе современных технологий (в том числе инновационных, информационных) и оборудования, новых форм организации воспитательных и образовательных процессов	Разовая или на период выполнения работ
	2.4	Успешное и качественное исполнение работником своих должностных обязанностей (отсутствие штрафов, санкций, дисциплинарных взысканий)	Разовая или на период выполнения работ
3. За выполнение особо сложных и ответственных	3.1	Работы, связанные с совершенствованием структуры учреждения,	Разовая или период выполнения работ
	3.2	Подведение итогов финансово-хозяйственной деятельности, представление бухгалтерской, налоговой и прочей отчетности,	

х работ	3.3 3.4 3.5 3.6 3.7 3.8 3.9 3.10	<p>Работы, связанные с лицензированием, аттестацией деятельности учреждения</p> <p>Работы, связанные с организацией и проведением конференции, семинаров, выставок и других организационных мероприятий</p> <p>Организация работы по безопасности учреждения (нормативно - правовая база, инструктаж, работа с персоналом детьми)</p> <p>Работа с особо сложным контингентом воспитанников (сохранность контингента, жизнеустройство детей, отсутствие правонарушений, участие в судах, работа по возвращению в учреждение)</p> <p>Сопровождение выпускников.</p> <p>Работа с детьми, проживающими в семьях (устройство детей, диагностика, консультирование)</p> <p>Организация, участие в ремонтных работах.</p> <p>Выполнение работ не связанных с функциональными обязанностями</p>	
4. Работа по содержанию имущественного комплекса, территории, имущества	4.1 4.2 4.3 4.4 4.5	<p>Укрепление материально технической базы (привлечение спонсорских средств, сохранность, ремонт мебели, оборудования и др.)</p> <p>Содержание закрепленных помещений в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии (влажная уборка 3 раза в течение дня, чистота пола, стен, зеркал, раковин, содержание стен и дверей в туалетах в чистом состоянии)</p> <p>Выполнение мероприятий по пожарной безопасности</p> <p>Выполнение санитарных норм и правил</p> <p>Содержание закрепленных территорий в идеально чистом состоянии (крыльца, входных дверей, урн)</p>	Разовая или на период выполнения работ
5. По итогам работы	5.1	<p>Достижение плановых показателей эффективности работы учреждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выполнение государственного задания исходя из фактически оказанных бюджетных услуг по объему и качеству, - успешная реализация профессиональных задач в течение года - отсутствие фактов нецелевого использования закрепленного за учреждением движимого и недвижимого имущества, - отсутствие фактов нарушения действующего законодательства по результатам проверок правоохранительных, контрольных надзорных органов, - отсутствие фактов нарушения действующего законодательства при размещении заказов на 	Разовая или на период выполнения работ

		поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных нужд, - отсутствие в учреждении задержек по выплатам заработной платы, - реализация мероприятий направленных на развитие учреждения.	
--	--	---	--

Приложение 5
к Положению

Показатели для определения эффективности, результативности и качество работы главного бухгалтера для определения размеров стимулирующих доплат по итогам работы.

№ п/п	Наименование показателя эффективности, результативности и качество работы главного бухгалтера	Критерии оценки	Количество баллов	Размер выплаты за достижение показателя, % от должностного оклада
1.	Своевременность предоставления месячной отчетности, статистической отчетности, других сведений и их качество	Соблюдение форм и сроков представления сведений, отчетов, статистической отчетности	30	30%
2.	Целевое и эффективное использование бюджетных средств	Отсутствие кредиторской задолженности и нарушений бухгалтерского учета, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств в течение учетного периода	30	30%

3.	Доведение средней заработной платы соответствующих категорий работников учреждения до установленных соотношений среднемесячной заработной платы в регионе в соответствии с региональной «дорожной картой»	Выполнение показателей соотношения средней заработной платы соответствующей категории работников учреждения и доведения их в установленные сроки до среднемесячной заработной платы в регионе соответствии с региональной «дорожной картой»	25	25%
4.	Соблюдение предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения	Соблюдение установленной учредителем доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения (не более 40%)	25	25%
5.	Соблюдение целевого соотношения средней заработной платы основного и вспомогательного персонала учреждения	Соблюдение установленного учредителем целевого соотношения средней заработной платы основного и вспомогательного персонала учреждения социального обслуживания до 1:0,7-1:0,5	25	25%
6.	Обеспечение информационной открытости учреждения	Обеспечение регистрации и размещения информации об учреждении в соответствии с установленными показателями на сайте ГМУ	15	15%
			150 баллов	150%

Приложение 6 к
Положению

Показатели эффективности, результативности и качества работы заместителя руководителя, руководителей отделений, руководителей структурных подразделений для определения размеров стимулирующих доплат по итогам работы.

Наименование показателя		Плановое значение показателя		Размер выплаты за достижение показателя, % от должностного оклада
		Критерий оценки	Баллы	
1. Основная деятельность учреждения				
1.1.	Эффективность управленческой деятельности	Качественное выполнение мероприятий годового плана	10	10%
		Участие воспитанников в районных, краевых мероприятиях, конкурсах	10	10%
		Организация каникулярного досуга	5	5%
		Организация занятости воспитанников в системе дополнительного образования во внеурочное время	10	10%
1.2	Обеспечение комплексной безопасности учреждения и проживающих (пребывающих) в	Соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда, санитарно-гигиенических правил:	10	10%

	нем граждан	Отсутствие зарегистрированных случаев травматизма воспитанников и работников учреждения в отчетный1 период, отсутствие аварийных ситуаций, своевременная подготовка к отопительному сезону, отсутствие предписаний, представлений, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проверок, либо отсутствие самих проверок		
		Устранение замечаний в соответствии со сроками указанными в предписаниях, представлениях.	5	5%
		Наличие неисполненных в срок предписаний, представлений, замечаний	-5	-5%
1.3	Обеспечение доступной среды	Наличие сформированной в полном объеме безбарьерной среды	5	5%
1.4	Устройство воспитанников под различные формы устройства (приемная, опекунская семья, усыновление, постинтернат)	Не менее 3 детей от общего количества воспитанников	10	10%
1.5	Качество и доступность предоставление социальных услуг	Качественное предоставление услуг	10	10%
1.6	Осуществление инновационной деятельности	Достижение позитивных результатов работы в условиях новых эффективных социальных технологий, внедрение современных воспитательных технологий	10	10%
1.7	Обеспечение информационной открытости учреждения	Обеспечение регистрации и размещения информации об учреждении	10	10%
		Наличие в учреждении стендов с информацией о перечне предоставляемых услуг, о правах и обязанностях	5	5%

		воспитанников, о действующем социальном законодательстве и с другой информацией		
		Системное сопровождение официального Интернет-сайта	5	5%
1.8	Проведение и организация работы по профилактике аддиктивного поведения воспитанников	Наличие самовольных уходов и правонарушений воспитанников по вине сотрудников учреждения	-5	-5%
		Отсутствие самовольных уходов воспитанников	10	10%
Совокупная значимость критериев по разделу при выполнении 115 баллов				
2. Финансово-экономическая деятельность и исполнительская дисциплина				
2.1	Своевременное предоставление месячных, квартальных, годовых отчетов, других сведений и их качество	Соблюдение форм и сроков предоставления сведений, отчетов, статистической отчетности	5	5%
		Нарушение форм и сроков предоставления сведений, отчетов, статистической отчетности	-5	-5%
2.2	Качество предоставления отчетности	Отсутствие замечаний в части предоставления информации по отдельным запросам	5	5%
		Качество отчетности (отсутствие ошибок в предоставленных сведениях, отчетах, статистической отчетности)	5	5%
Совокупная значимость критериев по разделу при выполнении 15 баллов				
3. Деятельность учреждения направленная на работу с кадрами				
3.1	Соблюдение сроков повышения квалификации работников учреждения	Соблюдение сроков повышения квалификации работниками в соответствии с Планом мероприятий по повышению кадрового потенциала работников учреждения	5	5%
		Выполнение плана внутришкольного контроля и подготовка справок по итогам	5	5%
		Участие педагогов в районных, краевых мероприятиях, конкурсах	10	10%
Совокупная значимость критериев по разделу при выполнении 20 баллов				
Совокупная значимость критериев по разделу по трем разделам 150 б				

Показатели эффективности, результативности и качества работы заместителя руководителя по административно хозяйственной для определения размеров стимулирующих доплат по итогам работы.

Наименование показателя	Плановое значение показателя		Размер выплаты за достижение показателя, % от должностного оклада	
	Критерий оценки	Баллы		
1. Основная деятельность учреждения				
1.1	Обеспечение комплексной безопасности учреждения и проживающих (пребывающих) в нем граждан	Соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда, санитарно-гигиенических правил: Отсутствие зарегистрированных случаев травматизма воспитанников и работников учреждения в отчетный1 период, отсутствие аварийных ситуаций, своевременная подготовка к отопительному сезону, отсутствие предписаний, представлений, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по	30	30%

		итогах проверок, либо отсутствие самих проверок		
		Устранение замечаний в соответствии со сроками указанными в предписаниях, представлениях.	10	10%
		Наличие неисполненных в срок предписаний, представлений, замечаний	- 10	-10%
1.2	Обеспечение доступной среды	Наличие сформированной в полном объеме безбарьерной среды	10	10%
1.3	Соответствие условий проживания воспитанников (пребывания) работников требованиям санитарного и трудового законодательства	Соблюдение норм жилой площади в соответствии с существующими требованиями	5	5%
		Проведение и соблюдение оценки условий труда работников учреждения	10	10%
		Приведение в нормативное состояние мест проживания воспитанников, мест массового скопления воспитанников, сотрудников	10	10%
1.4	Качество и доступность предоставление социальных услуг	Качественное предоставление услуг	10	10%
1.5	Обеспечение информационной открытости учреждения	Обеспечение регистрации и размещения информации об учреждении	10	10%
		Наличие в учреждении стендов с информацией о перечне предоставляемых услуг, о правах и обязанностях воспитанников, о действующем социальном законодательстве и с	5	5%

		другой информацией		
Совокупная значимость критериев по разделу при исполнении баллов 100 баллов				
2. Финансово-экономическая деятельность и исполнительская дисциплина				
2.1	Своевременное предоставление месячных, квартальных, годовых отчетов, других сведений и их качество	Соблюдение форм и сроков предоставления сведений, отчетов, статистической отчетности	10	10%
		Нарушение форм и сроков предоставления сведений, отчетов, статистической отчетности	-5	-5%
2.2	Целевое и эффективное использование бюджетных средств в части хозяйственных средств и ремонтных работ	Выполнение необходимых объёмов текущих ремонтов, обеспечение их сметной документацией	10	10 %
		Составление технических заданий для подготовки документации по 44ФЗ	10	10 %
2.3	Качество предоставления отчетности	Отсутствие замечаний в части предоставления информации по отдельным запросам	5	5 %
		Качество отчетности (отсутствие ошибок в предоставленных сведениях, отчетах, статистической отчетности)	5	5 %
Совокупная значимость критериев по разделу при исполнении 40 баллов				
3. Деятельность учреждения направленная на работу с кадрами				
3.1	Соблюдение сроков повышения квалификации работников учреждения	Соблюдение сроков повышения квалификации работниками в соответствии с Планом мероприятий по повышению кадрового потенциала работников учреждения	5	5%
		Выполнение плана контроля и подготовка справок по итогам	5	5%
Совокупная значимость критериев по разделу при исполнении 10 баллов				
Совокупная значимость критериев по разделу по трем разделам 150 б				

**Показатели эффективности, результативности и качества работы
медицинского и младшего обслуживающего персонала.**

Наименование показателя		Балл
1	Расширение зоны обслуживания	до 3-х баллов
2	Качественное исполнение должностных обязанностей	1
3	Качественное исполнение поручений руководителя (отделения, подразделения)	1

Наименование показателя		Балл
1	Отсутствие замечаний по пропускному режиму, видеоконтроль	1
2	Правильное выполнение действий при срабатывании АПС	2
3	Сохранение материально-технической базы	1

Наименование показателя		Балл
1	Отсутствие замечаний по пропускному режиму, видеоконтроль	1
2	Правильное выполнение действий при срабатывании АПС	2
3	Сохранение материально-технической базы	1

**Министерство социального развития Пермского края
Государственное казенное учреждение социального обслуживания
Пермского края
«Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей» г. Перми
(ГКУСО ПК ЦПД г. Перми)**

Утвержден
на общем собрании коллектива

В связи с внесением изменений в Положение об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Пермского края, утвержденное постановлением Правительства Пермского края от 31.12.2015 года № 1190-о «Об оплате труда работников государственных учреждений...» Постановлением Правительства Пермского края от 28.04.2018 года № 235-п с 01.10.2018 года внести изменения в Положение об оплате труда работников ГКУСО ПК ЦПД г. Перми

Медицинский персонал: Врачи-специалисты Врач-педиатр Врач-психиатр Врач-невролог Врач-отоларинголог Врач-реабилитолог	11000,00
Медицинский персонал: Средний медицинский персонал Медицинская сестра Медицинская сестра диетическая Медсестра по физиотерапии Медицинская сестра по массажу Медицинская сестра процедурная Инструктор ЛФК	7550,00
Медицинский персонал: Младший медицинский персонал Санитарка	5640,00

Директор ГКУСО ПК ЦПД г. Перми Председатель совета учреждения

**Министерство социального развития Пермского края
Государственное казенное учреждение социального обслуживания
Пермского края
«Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей» г. Перми
(ГКУСО ПК ЦПД г. Перми)**

Утвержден
на общем собрании коллектива

В целях приведения в соответствие перечень должностей с Постановлением Правительства Пермского края от 11.01.2013 года № 13-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Пермского края и государственных учреждений Пермского края для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» с 01.01.2019 года внести изменения в Положение об оплате труда работников ГКУСО ПК ЦПД г. Перми

Должность в положении	Заменить на:
Руководитель отделения	Заведующий отделением
Заведующий отделением СМР	Заведующий социальной службой
Начальник кадетского отделения	Начальник отделения
Руководитель контрактной службы	Начальник отдела
Работник контрактной службы	Специалист по закупкам
Научный руководитель	Старший методист
Техник-электрик	Техник
Механик	Техник
Лаборант компьютерного класса	Системный администратор
Слесарь по обслуживанию тепловых сетей	Слесарь-сантехник
Рабочий по обслуживанию здания	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания
Машинист по стирке белья	Машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья)
Швея по ремонту одежды	Швея

В связи с внесением изменений в устав учреждения и созданием отделения по сопровождению семей с детьми, дополнить перечень должностей следующими должностями:

Психолог, категория должностей специалисты

Младший воспитатель, категория должностей учебно-вспомогательный персонал

Исключить из перечня должностей должности:

Заместитель главного бухгалтер

Заведующий отделением ЛФК

Руководитель физического воспитания

Старший воспитатель

Санитарка

Экономист

Шеф-повар

Оператор хлорной установки

Директор ГКУСО ПК ЦПД г. Перми

Председатель совета учреждения
ГКУСО ПК ЦПД г. Перми

_____ Е.В. Лебедева

_____ Е. Г. Яковлева

МП