

П Р И К А З

от 10 января 2024 г.

№ 1-2

**«Об утверждении Положения об оплате труда,
заместителей руководителя, главной медицинской сестры,
работников государственного казенного учреждения
Калужской области «Полотняно-Заводской детский дом
социального обслуживания»**

В соответствии Законом Калужской области от 13 ноября 2009 года № 593-ОЗ «Об установлении системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений социального обслуживания Калужской области» (в ред. Законов Калужской области от 28.12.2011 N 244-ОЗ, от 04.06.2012 N 284-ОЗ, от 01.07.2013 N 440-ОЗ, от 27.12.2013 N 529-ОЗ, от 27.03.2015 N 706-ОЗ, от 24.12.2015 N 38-ОЗ, от 24.11.2016 N 138-ОЗ, от 20.09.2017 N 235-ОЗ, от 22.06.2018 N 356-ОЗ, от 30.12.2020 N 48-ОЗ), с изм., внесенными Законами Калужской области от 28.12.2017 N 288-ОЗ (ред. 26.04.2018), от 30.09.2019 N 499-ОЗ, от 21.10.2020 N 4-ОЗ, от 25.06.2021 № 117-ОЗ, от 30.12.2021 № 175-ОЗ), приказываю:

1. Отменить Приказ по учреждению от 20 января 2023 года № 1-2 «Об утверждении Положения об оплате труда заместителей руководителя, главной медицинской сестры, работников государственного казенного учреждения Калужской области «Полотняно-Заводской детский дом социального обслуживания».

2. Утвердить Положение об оплате труда заместителей руководителя, главной медицинской сестры, работников государственного казенного учреждения Калужской области «Полотняно-Заводской детский дом социального обслуживания» (приложение №1).

3. Заместителям директора, руководителям структурных подразделений принять Положение к руководству.

4. Настоящий приказ вступает в силу с 01 января 2024 года.

Директор

Н.А. Буланова

Положение

об оплате труда заместителей руководителя, главной медицинской сестры, работников государственного казенного учреждения Калужской области «Полотняно-Заводской детский дом социального обслуживания»

1. Общие положения.

1.1. «Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом Калужской области от 13 ноября 2009 года № 593-ОЗ «Об установлении системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений социального обслуживания Калужской области» (в ред. Законов Калужской области от 28.12.2011 N 244-ОЗ, от 04.06.2012 N 284-ОЗ, от 01.07.2013 N 440-ОЗ, от 27.12.2013 N 529-ОЗ, от 27.03.2015 N 706-ОЗ, от 24.12.2015 N 38-ОЗ, от 24.11.2016 N 138-ОЗ, от 20.09.2017 N 235-ОЗ, от 22.06.2018 N 356-ОЗ, от 30.12.2020 N 48-ОЗ, от 25.06.2021 № 117-ОЗ, от 30.12.2021 № 175-ОЗ), далее – Закон, приказом министерства труда и социальной защиты Калужской области от 30.04.2015. № 605 – П «О реализации закона Калужской области «Об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания Калужской области» (в ред. Приказов Министерства труда и социальной защиты Калужской области от 16.02.2016 N 134-П, от 17.07.2017 N 928-П, от 25.12.2017 N 1650-П, от 15.05.2018 N 885-П, от 21.08.2018 N 2119-П, от 25.11.2019 N 2573-П, от 02.04.2021 № 518-П, от 19.07.2021 № 1272-П, от 13.12.2021 № 2243-П), другими нормативно-правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Данное Положение регулирует порядок и условия оплаты труда заместителей руководителя, главной медицинской сестры, работников государственного казенного учреждения Калужской области «Полотняно-Заводской детский дом социального обслуживания» (далее – Учреждение) и включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда заместителей руководителя, главной медицинской сестры, работников Учреждения;
- порядок, размеры и условия применения выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- условия выплаты материальной помощи;
- формирование фонда оплаты труда.

2. Оплата труда и рабочее время.

2.1. Оплата труда заместителей руководителя, главной медицинской сестры, работников Учреждения состоит из окладов, выплат компенсационного и главной медицинской сестры Учреждения устанавливаются в соответствии с приказом министерства труда и социальной защиты Калужской области от 30.04.2015. № 605 – П «О реализации закона Калужской области «Об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания Калужской области» (в редакции приказов министерства труда и социальной защиты Калужской области) – далее Приказ.

2.3. Размеры базовых окладов работников в Учреждении устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к Закону, индексируются законодательством Калужской области.

2.4. Повышающий коэффициент по учреждению устанавливается специалистам, в связи с работой в сельском населенном пункте, в размере 1,25, относящимся к следующим профессиональным квалификационным группам:

2.4.1. «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня (2-5 квалификационные уровни);

2.4.2. «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня (1-5 квалификационные уровни);

2.4.3. «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня (1-3 квалификационные уровни).

Специалист – работник Учреждения, имеющий среднее профессиональное, высшее профессиональное образование, получивший соответствующий документ об уровне образования и занимающий должность специалиста.

2.5. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается на срок присвоения квалификационной категории в размерах:

2.5.1. при наличии высшей квалификационной категории – 1,15;

2.5.2. при наличии первой квалификационной категории – 1,10;

2.5.3. при наличии второй квалификационной категории у медицинских работников и подтверждения соответствия занимаемой должности по результатам аттестации для педагогических работников – 1,05.

2.6. Рабочим временем считается время, в течение которого работник должен выполнять свои трудовые обязанности. Учет фактически отработанного времени ведется по каждому сотруднику и оформляется табелем учета рабочего времени.

2.7. Режим рабочего времени в Учреждении определяется правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, трудовым договором сотрудника, графиком работы. В учреждении действуют общий и сменный режимы работы сотрудников.

2.8. Для всех сотрудников Учреждения установлен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом – один год.

2.9. При работе в общем режиме сотрудникам предоставляется два выходных дня. Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем устанавливается графиком работы.

2.10. Выплата заработной платы производится каждые полмесяца. Размер заработной платы за 1 половину месяца с 1 по 15 число устанавливается согласно приложению № 1 с учетом фактически отработанного времени. Сотрудникам, уходящим в отпуск во второй половине месяца, зарплата за 1 половину месяца выплачивается в размере $\frac{1}{2}$ суммы согласно приложению №1 с учетом фактически отработанного времени.

3. Виды, условия применения и размеры выплат компенсационного характера заместителям руководителя, главной медицинской сестре, работникам учреждения

3.1. Компенсационные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами, носят обязательный характер. К ним относятся:

3.1.1. Выплаты работникам Учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными особыми условиями труда, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда.

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе:

а) **за совмещение профессий** (должностей), **расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы**, определенным трудовым договором в соответствии с законодательством. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются соглашением сторон;

- работникам, выполняющим за пределами своего рабочего времени обязанности временно отсутствующего работника, оплата производится согласно штатному расписанию по заменяемой должности, при этом работнику сохраняется выплаты за наличие квалификационной категории, квалификационного сертификата и выслугу лет.

- все виды работ допускаются в одном учреждении с согласия работника в течение установленной законодательством продолжительности рабочего времени по основной должности, если это экономически целесообразно и не ведет к ухудшению обслуживания воспитанников.

- выплаты устанавливаются в процентах от оклада по основной должности, но не более фонда заработной платы отсутствующего работника или вакантной ставки.

- размеры выплат устанавливаются приказом по учреждению, согласно нормативным актам.

- работнику при выполнении обязанностей временно отсутствующего руководителя, главной медицинской сестры, заместителя директора выплачивается разница между должностными окладами.

б) *за работу в ночное время* (ночным считается время с 22 часов до 6 часов), размер которой составляет 35 процентов от оклада за каждый час работы в ночное время с учетом компенсационных и стимулирующих выплат по тарификации (кроме подпунктов б, в пункта 4.2.8 данного Положения), деленной на количество рабочих часов в месяце;

в) *за работу в выходные и нерабочие праздничные дни* оплачивается в двойном размере от оклада за каждый час работы в выходные и нерабочие праздничные дни с учетом компенсационных и стимулирующих выплат по тарификации (кроме подпунктов б, в пункта 4.2.8 данного Положения), деленной на количество рабочих часов в месяце;

г) *за сверхурочную работу* оплачивается в полуторном размере за первые два часа работы, а за последующие часы – в двойном размере от оклада с учетом компенсационных и стимулирующих выплат по тарификации (кроме подпунктов б, в пункта 4.2.8 данного Положения), деленной на количество рабочих часов в году;

д) *иные компенсационные выплаты*, предусмотренные нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2. Условия и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. Решение о введении соответствующих выплат оформляется приказом по Учреждению.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам работников. Размеры выплат не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

4. Виды, условия применения и размеры выплат стимулирующего характера заместителям руководителя, главной медицинской сестре, работникам учреждения

4.1. Выплаты стимулирующего характера применяются в целях материального поощрения труда заместителей руководителя, главной медицинской сестры, работников учреждения. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный срок, но не более 1 года, пропорционально фактически отработанному времени.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

4.2.1. *Персональная надбавка* устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов в размере до 25% оклада, пропорционально фактически отработанному времени.

4.2.2. *Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы* устанавливаются заместителям руководителя, главной медицинской сестре, работникам учреждения ежемесячно в соответствии с Руководством по определению размера премии за качество и результативность выполнения работ по оказанию социальных услуг, оценки интенсивности и высоких результатов труда ГКУКО «Полотняно-Заводской детский дом социального обслуживания» (приложение № 2 к данному Положению) в процентах от оклада, пропорционально фактически отработанному времени.

4.2.3. *Выплата за выслугу лет* устанавливается заместителям руководителя, главной медицинской сестре, работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях социального обслуживания населения, здравоохранения (независимо от ведомственной подчиненности), органах государственного санитарно-эпидемиологического надзора, в отделениях социальной помощи на дому и отделениях срочного социального обслуживания, являющихся структурными подразделениями органов социальной защиты населения, администраций муниципальных образований области, в государственных образовательных учреждениях для детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, учредителем которых является уполномоченный орган исполнительной власти Калужской области по делам семьи, демографической и социальной политике, пропорционально фактически отработанному времени:

- от 3 лет до 5 лет - 20 процентов оклада;
- свыше 5 лет - 30 процентов оклада

Работникам, занимающим должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам «Средний медицинский и фармацевтический персонал», «Врачи и провизоры» дома – интерната выплата за выслугу лет устанавливается в размерах:

- от 3 лет до 5 лет - 30 процентов оклада;
- от 5 лет до 7 лет – 45 процентов оклада;
- свыше 7 лет – 60 процентов оклада.

4.2.4. **Надбавка за ученую степень** устанавливается в соответствии с Законом Калужской области от 09.10.1998 № 17 - ОЗ «О науке и научно – технической деятельности в Калужской области».

4.2.5. **Надбавка за квалификационный сертификат работника социальной службы** устанавливается пропорционально отработанному времени ежемесячно в размере 20% оклада.

4.2.6. **Премирование** заместителей руководителя, главной медицинской сестры, работников Учреждения **за качество и результативность выполняемых работ, выполнение особо важных или срочных работ** производится **по результатам их работы** в целях повышения эффективности их деятельности, материальной заинтересованности в результатах своего труда, создания условий для проявления профессионализма, творческой активности и инициативы, повышения качества выполняемых ими работ.

4.2.6.1. Премирование за качество и результативность выполняемых работ заместителей руководителя, главной медицинской сестры, работников Учреждения производится ежеквартально, приказом Учреждения, в процентах к окладам пропорционально фактически отработанному времени.

4.2.6.2. Порядок и размеры премирования за качество и результативность выполняемых работ определяются Руководством по определению размера премии за качество и результативность выполнения работ по оказанию социальных услуг, оценки интенсивности и высоких результатов труда ГКУКО «Полотняно-Заводской детский дом социального обслуживания» (приложение №1).

4.2.6.3. Премирование за качество и результативность выполняемых работ не производится в следующих случаях:

- применение к работнику мер дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) в отчетном периоде, т. е. квартале;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, грубого нарушения правил охраны труда, производственной санитарии;
- невыполнения приказов директора, распоряжений и других организационно-распорядительных документов руководства;
- утраты, повреждения имущества, а также причинения ущерба Учреждению.

4.2.6.4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается одновременно по итогам оперативного и качественного выполнения поручений руководителя Учреждения и оформляется приказом директора. Премия начисляется в процентах от оклада или в абсолютных размерах, если одинаковая работа выполнялась работниками и специалистами, имеющими разные оклады по оплате труда.

– *К важным работам* относятся работы, производимые вне рабочего времени, а именно: по сопровождению воспитанников на санаторно - курортное лечение и культурно-спортивные мероприятия, участие в благоустройстве территории и помещений учреждения, участие в мероприятиях, повышающих авторитет учреждения: фестивали, конкурсы, выставки и т.д.

– *К срочным работам* относятся работы, производимые вне рабочего времени, а именно: работа сиделкой при срочной госпитализации воспитанника, срочные задания, устранение и предупреждение аварийных ситуаций, ремонт оборудования, ликвидация чрезвычайной ситуации и т.д.

4.2.7. **Поощрительные выплаты** заместителям руководителя, главной медицинской сестре, работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с законодательством, коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, в следующих размерах:

- | | |
|--|--------------|
| а) за безупречную и эффективную работу и другие достижения: | |
| Благодарственное письмо Учреждения | 600 рублей; |
| Грамоты учреждения | 1000 рублей; |
| Награды учреждений (организаций, фондов и т.д.), находящихся в структуре РФ | 1000 рублей |
| Благодарственное письмо министерства труда и социальной защиты Калужской области | 1200 рублей |

Почетная Грамота министерства труда и социальной защиты Калужской области	1500 рублей
Благодарственное письмо Губернатора Калужской области	2000 рублей
Почетная Грамота Губернатора Калужской области	2500 рублей
Почетная грамота РФ	4000 рублей
Знаки отличия Калужской области	4000 рублей
Знаки отличия РФ	6000 рублей
Почетные звания Калужской области	6000 рублей
Почетные звания РФ	10 0000 рублей
Победа коллектива учреждения в конкурсах, фестивалях, смотрах - выплата сотрудникам производится в абсолютных размерах (при наличии экономии фонда труда), согласно приказу Учредителя или руководителя учреждения.	

б) в связи с юбилейными датами рождения (50,55,60,65,70 лет) 3000 рублей

в) в связи с праздничными датами:

- Международный женский день 8 марта 1000 рублей
- день защитника Отечества 23 февраля 1000 рублей
- день социального работника 50% оклада

г) **единовременная выплата** работникам учреждения, состоящим в реестре работников социальной службы более 1 года ½ оклада

Данные поощрительные выплаты не относятся к оплате труда и не учитываются при расчете среднего заработка.

4.2.8. **Доплаты отдельным категориям работников** устанавливаются:

а) молодым специалистам, работающим в учреждении, в размере 20 процентов от оклада пропорционально отработанному времени. Молодым специалистом считается выпускник образовательного учреждения начального, среднего, высшего или послевузовского профессионального образования в возрасте до 35 лет, включительно, получивший соответствующий документ об уровне образования и (или) квалификации, принятый в порядке, установленном трудовым законодательством, относящийся к ПКГ:

- должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг;
- отраслевые должности служащих второго уровня;
- должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг;
- должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг;
- отраслевые должности служащих третьего уровня;
- отраслевые должности служащих четвертого уровня;
- должности педагогических работников;
- средний медицинский и фармацевтический персонал;
- врачи и провизоры;
- руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор);
- должности работников культуры, искусства и кинематографического среднего звена.

б) за государственные награды РФ, государственные награды СССР, а также государственные награды республик, входящих в состав СССР (за исключением почетных званий Российской Федерации) в размере 700 рублей в месяц. Данная доплата не относится к оплате труда и не учитываются при расчете среднего заработка.

в) за присвоенное Почетное звание Российской Федерации в размере 1000 рублей в месяц. Данная доплата не относится к оплате труда и не учитываются при расчете среднего заработка.

4.2.9. **Выплаты за специфику работы** в учреждениях социального обслуживания устанавливается заместителям руководителя, главной медицинской сестре, работникам учреждения в размере 30 % от оклада.

5. Условия выплаты материальной помощи

5.1. Материальная помощь выплачивается заместителям руководителя, главной медицинской сестре, работникам Учреждения при наличии экономии средств по фонду

оплаты труда, образовавшейся в ходе исполнения сметы доходов и расходов, в результате проведения мероприятий по оптимизации штатного расписания Учреждения.

5.2. Материальная помощь по чрезвычайным ситуациям выплачивается заместителям руководителя, главной медицинской сестре, работникам Учреждения в следующих случаях:

- в связи с утратой имущества в результате пожара, стихийного бедствия – 10000 руб.
- в связи со смертью детей – 10000 руб.

- в связи со смертью сотрудника, его родителей, супруга (супруги) – 5000 руб. В случае смерти самого сотрудника выплата производится членам его семьи, а при их отсутствии другим родственникам по их заявлению на основании свидетельства о смерти и при предоставлении документов, подтверждающих их родство.

- в иных случаях при предоставлении обосновывающих документов.

5.3. Материальная помощь выплачивается при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска один раз в календарном году: заместителям директора и главной медицинской сестре в размере 50% оклада, остальным сотрудникам учреждения в размере 100% оклада. Право на получение материальной помощи у вновь поступивших на работу возникает после 10 месяцев работы в учреждении.

5.4. Решение о выплате материальной помощи принимается руководителем Учреждения и оформляется приказом.

6. Формирование фонда оплаты труда

6.1. Фонд оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, главной медицинской сестры, работников Учреждения формируется из:

✓ средств на оплату окладов руководителя, заместителей руководителя, главной медицинской сестры, работников Учреждения, объем которых определяется на календарный год (из расчета 12 месяцев) исходя из штатного расписания учреждения на 1 января соответствующего финансового года;

✓ средств на выплаты компенсационного характера в размере не менее 20 % от средств на оплату окладов руководителя, заместителей руководителя, главной медицинской сестры, работников Учреждения;

✓ средств на выплаты стимулирующего характера не менее 25 % от средств на оплату окладов руководителя, заместителей руководителя, главной медицинской сестры, работников Учреждения.

7. Срок действия положения

7.1. Данное Положение об оплате труда работников Учреждения вступает в действие с 1 января 2024 года и действует до момента отмены, но не более трех лет.

Размер заработной платы за 1 половину месяца с 1 по 15 число

№ п/п	Должность	Размер заработной платы за 1 половину месяца с 1 по 15 число
1	Директор, заместитель директора, начальник планово-экономического отдела	30 000,00 руб.
2	начальник отдела кадров, специалист по кадрам, экономист, главная медицинская сестра, старшая медицинская сестра, врач, фельдшер, медицинская сестра (постовая, физиотерапии, массаж, диетическая), инструктор по ЛФК инструктор-дезинфектор, воспитатель, учитель, педагог-психолог, учитель-логопед, социальный педагог, специалист по социальной работе, специалист по социальной реабилитации, педагог дополнительного образования, старший воспитатель, методист, инструктор по труду, инструктор по физической культуре музыкальный руководитель	15 000,00 руб.
3	заведующий отделением, экономист, экономист по материально-техническому снабжению, юрисконсульт, заведующий хозяйством, заведующий складом, заведующий производством, инженер, инженер по ремонту, ведущий специалист по пожарной безопасности специалист по ОТ, администратор баз данных, документовед, секретарь руководителя, механик младший (помощник) воспитатель, помощник воспитателя, кастелянша	12 000,00 руб.
4	Оператор (старший) стиральных машин, оператор котельной, швея, парикмахер лифтер уборщик служебных помещений, уборщик территории, повар, кухонный рабочий, кладовщик, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, слесарь – сантехник, столяр, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, подсобный рабочий, сторож	7 000,00 руб.

РУКОВОДСТВО

по определению размера премии за качество и результативность выполняемых работ по оказанию социальных услуг, оценки интенсивности и высоких результатов труда государственного казенного учреждения Калужской области «Полотняно-Заводской детский дом социального обслуживания»

1) Общие положения.

Настоящее Руководство является обязательным для применения в работе по определению качества оказания социальной услуги и контролем качества.

Качество социальной услуги есть совокупность свойств социальной услуги, определяющая возможность и способность удовлетворить потребность клиента социальной службы и осуществить его социальную абилитацию (реабилитацию) или социальную адаптацию.

2) Задачи и принципы системы качества.

Основными задачами, на решение которых направлена система качества учреждения, являются:

- ✓ Осуществление эффективного контроля над факторами (документация, создание условий, моральная атмосфера в коллективе и т.д.), влияющими на качество оказания услуг;
- ✓ Обеспечение стабильного уровня качества услуг, предотвращение и устранение любых несоответствий нормативным требованиям.

Система качества услуги базируется на следующих основных принципах:

- ✓ Предупреждение проблем качества услуг;
- ✓ Контроль и оценка качества, оказываемых услуг;
- ✓ Соблюдение положений, нормативных актов, регламентирующих требования к порядку и правилам предоставления услуг;
- ✓ Распределение полномочий и ответственности персонала по предоставлению услуг, влияющих на обеспечение их качества;
- ✓ Обеспечение личной ответственности каждого сотрудника за качество предоставляемых услуг в сочетании с материальным и моральным стимулированием деятельности.

3) Организационная структура системы качества.

Настоящим Руководством устанавливаются следующие виды контроля: плановый и оперативный.

Плановый контроль ведется на основании плана работы службы на очередной год.

Оперативный контроль качества оказываемых услуг проводится в случае ухудшения показателей, поступлений жалоб от получателей услуг или их представителей.

Ежедневный контроль ведется с целью определения уровня оказываемых услуг, статуса сотрудника и его материального и морального поощрения.

Система оценки качества по оказанию социальных услуг и оценки интенсивности труда распространяется на все виды деятельности сотрудников учреждения по оказанию социальных услуг.

Организация системы качества предоставления социальных услуг представлена в виде документов «Критерии оценки качества и результативности оказания услуг (премирование) и оценки интенсивности и высоких результатов труда».

4) Виды, условия применения и размеры выплат стимулирующего характера.

1. **Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работ** устанавливается на месяц и определяется по следующим двум направлениям:

- **оценка результатов труда**, которая является составляющей частью для определения размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работ.

Качество результатов труда оценивается в баллах по трем направлениям, указанным в разделе 1 «Оценка результатов труда» таблицы «Критерии оценки интенсивности и высоких результатов труда» по должности.

Полученный результат переводится в проценты соответственно *Таблице для определения выплаты за интенсивность и высокие результаты работ в части ежемесячной оценки результатов труда по оказанию услуг и определения годовой премии за качество и результативность выполняемых работ.*

- **оценка интенсивности труда**, которая является составляющей частью для определения размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работ. Оценка производится в процентах от оклада, которые суммируются согласно показателям раздела 2 «Оценка интенсивности труда» таблицы «Критерии оценки интенсивности и высоких результатов труда» по должности.

Сумма показателей оценки интенсивности труда и оценки высоких результатов труда, исчисленная в процентах от оклада, составляет размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работ за отработанный месяц.

Выплата за интенсивность и высокие результаты труда устанавливается сотрудникам учреждения, работающим по основному месту работы, на условиях внутреннего и внешнего совместительства, а также исполняющих обязанности временно отсутствующего работника за пределами основного рабочего времени. Данная выплата производится за фактически отработанное время и оформляется приказом директора.

2. **Премия за качество и результативность выполняемых работ** устанавливается сотруднику ежеквартально и определяется по сумме 3 критериев, указанных в таблице «Критерии ежеквартальной оценки качества и результативности оказания услуг» в процентах от оклада по должности.

Премирование по итогам **финансового года** производится в процентах от оклада. Размер премирования определяется показателями статуса работника и уровнем работника, согласно *Таблице для определения выплаты за интенсивность и высокие результаты работ в части оценки результатов труда по оказанию услуг и определения годовой премии за качество и результативность выполняемых работ.*

Премия за качество и результативность выполняемых работ, премия по итогам года устанавливаются за фактически отработанное время и оформляются приказом директора индивидуально по каждому сотруднику.

Таблица
для определения выплаты за интенсивность и высокие результаты работ
в части оценки результатов труда по оказанию услуг и определения годовой премии
за качество и результативность выполняемых работ

Ежемесячная оценка результатов труда: 3 балла – 10%, за каждый последующий 1 балл – 4 %	Показатель Статуса сотрудника детского дома	Уровень работника для премирования по итогам года	Стимулирование
---	---	---	----------------

(0-0,25 – 1%)			
	Характеристика деятельности сотрудника по предоставлению социальных услуг		
8-9 баллов	Работник творческий, инициативный, обладающий лидерскими качествами	Инициативно-лидерский 80% - 100 %	Материальное поощрение Моральное поощрение на уровне региона и России: представление к наградам, занесение на Доску Почета, участие в конкурсах и т.д.
5-7 баллов	Работник, образцово выполняющий должностные обязанности, поручения	Высокий 50%-70%	Материальное поощрение Моральное поощрение на областном уровне: представление к наградам, занесение на Доску Почета, участие в конкурсах и т.д.
3-4 баллов	Работник с установившимся стилем работы – добросовестны и ответственный	Средний 20%-40%	Материальное поощрение Моральное поощрение на уровне учреждения: благодарственное письмо, грамота учреждения, подарок и т.д.
1- 2 баллов	Работник, требующий усиленного внимания администрации	Низкий 10%	Материальное стимулирование
0 баллов		Недостаточный уровень	Не допускается до работы

Неотъемлемой частью настоящего Руководства являются «Критерии оценки качества и результативности оказания услуг» и «Критерии оценки интенсивности и высоких результатов труда», разработанные по должностям:

- заместитель директора, главная медицинская сестра (прил. №1);
- начальник планово-экономическим отделом, начальник отдела кадров, заведующий отделением, заведующий хозяйством, заведующий складом, заведующий производством, старшая медицинская сестра, механик (прил. № 2);
- инженер, инженер по ремонту, специалист по охране труда, ведущий специалист по пожарной безопасности, администратор баз данных, секретарь руководителя (прил. №3);
- врач, фельдшер, медицинская сестра (постовая, физиотерапии, массаж, диетическая), инструктор-дезинфектор, инструктор по ЛФК (прил. №4);
- воспитатель, учитель, педагог-психолог, учитель-логопед, социальный педагог, специалист по социальной работе, педагог дополнительного образования, старший воспитатель, методист, инструктор по труду, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, специалист по социальной реабилитации (прил. №5);
- оператор (старший) стиральных машин, оператор котельной, швея, уборщик служебных помещений, уборщик территории, кастелянша, лифтер (прил. №6);
- повар, кухонный работник, кладовщик (прил. №7);
- рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, слесарь – сантехник, столяр, электромонтер по ремонту и обслуживанию электроустановок, подсобный рабочий, сторож (прил. №8);
- младший воспитатель, помощник воспитателя, парикмахер, ассистент по оказанию технической помощи (прил. №9);
- водитель (прил. №10);
- экономист, экономист по материально-техническому снабжению, документовед, юрисконсульт, специалист по кадрам (прил. №11)

**Критерии оценки качества и результативности оказания услуг и оценки интенсивности
и высоких результатов труда**
(заместитель директора, главная медицинская сестра)

Размеры выплаты за интенсивность и высокие результаты труда, ежеквартальной премии для данной категории сотрудников устанавливаются в соответствии с требованиями, предъявляемыми к премированию руководителя учреждения, изложенному в приказе министерства труда и социальной защиты Калужской области от 30.04.2015 № 605-П с учетом изменений и дополнениями.

1. Критерии оценки интенсивности и высоких результатов труда

№	Показатель	выплата за интенсивность и высокие результаты
1	Отсутствие существенных нарушений, выявленных в ходе плановых и внеплановых проверок контролирующих органов	2 % 0 – при отсутствии проверок
2	Организация внутреннего контроля по оценке деятельности сотрудников по оказанию социальных услуг	5 %
3	Выполнение должностных функций, требующих владения знаниями различных отраслей хозяйства (финансово-экономические, юридические, правовые, медицинские и педагогические специализации, т.д.) за каждое направление 1%, но не более 5%	0-5 %
4	Мероприятия, не входящие в объем выполняемых работ определенных должностной инструкцией (печатные материалы, привлечение внебюджетных средств и т.д.) за каждое мероприятие 2%, но не более 10%	0- 10 %

2. Критерии ежеквартальной оценки качества и результативности оказания услуг

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности руководителя государственного учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности в баллах	Выплата в % от оклада	Периодичность оценки
1. Критерии по основной деятельности государственного учреждения				
1	Выполнение государственного задания по показателям, характеризующим качество и объём государственных услуг (с учётом допустимых (возможных) отклонений от установленных показателей, в пределах которых государственное задание считается выполненным)	3 балла за каждый квартал	3	квартал
2	Охват воспитанников социально-педагогическими, социально-психологическими услугами, культурно-массовыми, физкультурно-оздоровительными мероприятиями (100 процентов, кроме детей, находящихся на постоянном постельном режиме)	2 балла за каждый квартал	2	квартал
3	Организация учебно-трудовой деятельности (охват 100 процентов в	2 балла за каждый квартал	2	квартал

	отношении воспитанников, которым показаны занятия лечебно-трудовой деятельностью)			
4	Разработка индивидуальных программ реабилитации для воспитанников и их реализация (охват 100 процентов)	2 балла за каждый квартал	2	квартал
5	Организация медицинской реабилитации (охват 100 процентов)	5 баллов по итогам года	5	квартал
Совокупная значимость всех критериев в баллах по первому разделу: 14				
3. Критерии по финансово-экономической деятельности, исполнительской дисциплине государственного учреждения				
1	Соблюдение сроков и порядка представления статистической отчетности в министерство труда и социальной защиты Калужской области	1 балл за каждый квартал	2	квартал
2	Соблюдение сроков и порядка представления бюджетной отчетности в министерство труда и социальной защиты Калужской области (в сроки и порядки, определенные министерством)	1 балл за каждый квартал	2	квартал
3	Качество исполнения статистической и бюджетной отчетности, аналитической информации, поручений министерства	1 балл за каждый квартал	1	квартал
4	Отсутствие замечаний профильных отделов министерства труда и социальной защиты Калужской области в части предоставления государственными учреждениями информации по отдельным запросам, поручениям	3 балла за каждый квартал	1	квартал
Совокупная значимость всех критериев в баллах по второму разделу: 6				
4. Критерии по деятельности государственного учреждения, направленные на работу с кадрами				
1	Обеспеченность врачскими кадрами, средним медицинским персоналом (не менее 75 процентов от штатного расписания)	2 балла за каждый квартал	2	квартал
2	Обеспеченность педагогическими кадрами (не менее 90 процентов от штатного расписания)	2 балла за каждый квартал	2	квартал
3	Обеспеченность младшим обслуживающим персоналом (не менее 90 процентов от штатного расписания)	2 балла за каждый квартал	2	квартал
4	Обеспеченность кадрами не менее 80 процентов от штатного расписания	2 балла за каждый квартал	2	квартал
5	Отношение среднесписочной численности сотрудников к утвержденному штатному расписанию (не менее 65 процентов)	2 балла за каждый квартал	2	квартал
Совокупная значимость всех критериев в баллах по третьему разделу 10				
Совокупность всех критериев по трем разделам (итога): 30				

Критерии оценки интенсивности и высоких результатов труда

(начальник планово-экономического отдела, начальник отдела кадров, заведующий отделением, заведующий хозяйством, заведующий производством, заведующий складом, старшая медицинская сестра, механик)

- 0 баллов – низкий уровень;
 1 балл – средний уровень;
 2 бала – высокий уровень;
 3 балла – инициативно-лидерский уровень

1. Ежемесячная оценка результатов труда

№	Показатель критерия	Оценка (баллы)	Ответственный за контроль	Период отчетности
1	<u>Профессиональное выполнение должностных обязанностей:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Владеет основными профессиональными навыками и умениями, выполняет полный объем должностных обязанностей, не имеет замечаний • Имеет и применяет твердые знания в должностных рамках профессии, владеет современными методиками • Имеет и применяет глубокие и разносторонние знания по профессии и смежным наукам, экспериментирует, внедряет инновационные методы, современную технику и оборудование 	1	Заместитель директора	Ежемесячно Ежедневно
		2		
		3		
2	<u>Работа с документацией:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Наличие и ведение документации по профдеятельности, сдача отчетности без замечаний • Аккуратное и достоверное ведение документации, своевременная сдача отчетности • Аккуратное и высокопрофессиональное оформление документации, оформление отчетности с использованием офисной техники 	1	Заместитель директора	Ежемесячно Ежедневно
		2		
		3		
3	<u>Соблюдение трудовой дисциплины, распоряжений и приказов администрации:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, актов ДДИ, отсутствие взысканий по службе • Безупречное соблюдение трудовой дисциплины, распоряжение и приказов администрации • Соблюдение стандарта профессионального общения и принципов субординации, безукоризненное соблюдение трудовой дисциплины, локальных актов администрации ДДИ 	1	Заместитель директора	Ежемесячно
		2		
		3		

2. Ежемесячная оценка интенсивности труда

№	Показатель	Выплата
1	Обеспечение бесперебойной работы структурного подразделения без замечаний (за каждое замечание минус 5 %) - для подразделений с численностью до 5 человек - 20%, подразделений, имеющих транспорт, технологическое оборудование, программные продукты -50%, подразделения численностью более 5 чел. - 50%	20 % 50%
2	Предоставление срочной информации, отчетов, подготовка актов и протоколов, листов контрольных мероприятий каждый (каждый запрос плюс - 5%)	0-50 %
3	Обеспечение в подразделениях условий труда, соответствующих требованиям	0-30 %

	безопасности (пожарной, антитеррористической и электробезопасности, охраны труда в помещении и на территории, ГО ЧС) без замечаний. Для подразделений с численностью более 5 помещений, за каждое замечание минус 5 %.	
4	Ведение суммарного учета рабочего времени сотрудников (до 10 сотрудников в смену -5%, до 20 сотрудников – 10%, до 30 чел. – 15%, до 40 чел. – 20%, свыше 40 чел. и общий контроль за суммарным учетом рабочего времени в учреждении – 25%	0-25 %
5	Другие мероприятия, не входящие в объем выполняемых работ по должностной инструкции (участие в комиссиях, сопровождение детей, участие в благоустройстве, общественная деятельность, подготовка пайков, контрольные функции по различным направлениям и т.д.) за каждое мероприятие 10%, но не более 800%)	0 - 800 %

Критерии ежеквартальной оценки качества и результативности оказания услуг

(начальник планово-экономического отдела, начальник отдела кадров, заведующий отделением, заведующий хозяйством, заведующий производством, заведующий складом, старшая медицинская сестра, механик)

№	Показатель критерия	% от оклада	Ответственный за контроль	Период отчетности
I. Критерий: основная профессиональная деятельность				
1	<u>Профессиональная компетентность:</u> <ul style="list-style-type: none"> Имеет способность к работе в условиях детского дома, ведет работу с учетом структуры учреждения, контролирует и решает производственные вопросы 	5	Заместитель директора	Квартал
II. Критерий: вспомогательная деятельность				
1	<u>Соблюдение требований по охране труда и противопожарной безопасности:</u> <ul style="list-style-type: none"> Отсутствие замечаний и нареканий по личному соблюдению требований по охране труда и ПБ, участие в работе по охране труда и пожарной безопасности 	5	Заместитель директора	Квартал
2	<u>Участие в укреплении и сохранности материальной и технической базы учреждения</u> <ul style="list-style-type: none"> Активное участие в сохранности имущества, привлечение сотрудников к режиму экономии энергоресурсов, бережному отношению к расходным материалам 	5	Заместитель директора	Квартал
III. Критерий: прочая деятельность				
1	<u>Соблюдение санитарно – эпидемиологического режима и личной гигиены:</u> <ul style="list-style-type: none"> Соблюдение графика медицинских осмотров, санитарно - эпидемиологического режима на рабочем месте, отсутствие инфекционных и паразитарных заболеваний, участие в «санитарных пятницах» 	5	Заместитель директора	Квартал
2	<u>Участие в коллективных делах учреждения:</u> <ul style="list-style-type: none"> Участие в общих делах учреждения, заинтересованность, результативность 	5	Заместитель директора Профсоюз	Квартал

Критерии оценки интенсивности и высоких результатов труда
**(инженер, инженер по ремонту, специалист ОТ, ведущий специалист по ПБ,
администратор баз данных, секретарь руководителя)**

- 0 баллов – низкий уровень;
1 балл – средний уровень;
2 бала – высокий уровень;
3 балла – инициативно-лидерский уровень

1. Ежемесячная оценка результатов труда

№	Показатель критерия	Оценка (баллы)	Ответственный за контроль	Период отчетности
1	<u>Профессиональное выполнение должностных обязанностей:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Владеет основными профессиональными навыками и умениями, выполняет полный объем должностных обязанностей, не имеет замечаний • Имеет и применяет твердые знания в должностных рамках профессии, владеет современными методиками • Имеет и применяет глубокие и разносторонние знания по профессии и смежным наукам, экспериментирует, внедряет инновационные методы, современную технику и оборудование 	1 2 3	Руководитель службы	месяц
2	<u>Работа с документацией:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Наличие и ведение документации по профдеятельности, сдача отчетности без замечаний • Аккуратное и достоверное ведение документации, своевременная сдача отчетности • Аккуратное и высокопрофессиональное оформление документации, оформление отчетности с использованием офисной техники 	1 2 3	Руководитель службы	месяц
3	<u>Соблюдение трудовой дисциплины, распоряжений и приказов администрации:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, актов ДДИ, отсутствие взысканий по службе • Безупречное соблюдение трудовой дисциплины, распоряжение и приказов администрации • Соблюдение стандарта профессионального общения и принципов субординации, безукоризненное соблюдение трудовой дисциплины, локальных актов администрации ДДИ 	1 2 3	Руководитель службы	месяц

2. Ежемесячная оценка интенсивности труда

**(инженер, инженер по ремонту, специалист ОТ, ведущий специалист по ПБ,
администратор баз данных, секретарь руководителя)**

№	Показатель	выплата за интенсивность
1	Своевременность выполнения заданий руководителя и оперативность в работе (за каждое нарушение минус 5%)	0-20 %
2	Обеспечение прохождения своевременных проверок измерительных приборов, заполнения документации: журналов, проведение инструктажей, т.д. (за	0-20 %

	замечание минус 5%)	
3	Ведение делопроизводства служб, формирование архива, ведение электронной почты (замечание минус 5%) – по должности секретарь; организация обучения сотрудников служб (замечание минус 5%) – по должности специалист ОТ.	0-50% 0-30%
4	Обеспечение бесперебойной работы оргтехники, оборудования и механизмов, отсутствие случаев, которые ведут или могут привести к порче имущества (за нарушение минус 5%)	0-50 %
5	Другие мероприятия, не входящие в объем выполняемых работ по должностной инструкции (работа в комиссиях, сопровождение воспитанников, участие в мероприятиях учреждения, генеральных уборках и благоустройстве, чистка оборудования, общественная деятельность, направленная на повышение авторитета учреждения и т.д.) за каждое мероприятие 10%, но не более 800%	0-800 %

**Критерии ежеквартальной оценки качества
и результативности оказания услуг**

**(инженер, инженер по ремонту, специалист ОТ, ведущий специалист по ПБ,
администратор баз данных, секретарь руководителя)**

№	Показатель критерия	% от оклада	Ответственн ый за контроль	Период отчетнос ти
1. Критерий: основная профессиональная деятельность				
1	<u>Профессиональная компетентность:</u> <ul style="list-style-type: none"> Имеет способность к работе в условиях детского, вносит предложения по эффективности деятельности, делится опытом, стажировать сотрудников принятых на работу, готовит методические выступления, статьи, умеет экспериментировать т.д. 	5	Заместитель директора	Квартал
11. Критерий: вспомогательная деятельность				
1	<u>Соблюдение требований по охране труда и противопожарной безопасности:</u> <ul style="list-style-type: none"> Отсутствие замечаний и нареканий по личному соблюдению требований по охране труда и ПБ, участие в работе по охране труда и пожарной безопасности 	5	Заместитель директора	Квартал
2	<u>Участие в укреплении и сохранности материальной и технической базы учреждения</u> <ul style="list-style-type: none"> Своевременный ремонт, бережное отношение к оборудованию, активное привлечение коллег к мероприятиям по энергосбережению, улучшение качества условий труда и обслуживания детей. 	5	Заместитель директора	Квартал
111. Критерий: прочая деятельность				
1	<u>Соблюдение санитарно – эпидемиологического режима и личной гигиены:</u> <ul style="list-style-type: none"> Соблюдение графика медицинских осмотров, сан.-эпидемиологического режима на рабочем месте, отсутствие инфекционных и паразитарных заболеваний, участие в «санитарных пятницах» Соблюдение сан.-гигиенических норм и требований, санитарно – эпидемиологического режима в закрепленных для контроля помещениях ДДИ Высокий уровень контроля и соблюдения санитарных требований в жилых и производственных помещениях и на территории ДДИ 	5	Заместитель директора	Квартал
2	<u>Участие в коллективных делах учреждения:</u> <ul style="list-style-type: none"> Активное участие в делах ДДИ, заинтересованность, результативность 	5	Заместитель директора Профсоюз	Квартал

Критерии оценки интенсивности и высоких результатов труда

**(врач, фельдшер, инструктор-дезинфектор, медицинская сестра:
диетическая, массаж, постовая, физиотерапии, инструктор ЛФК)**

- 0 баллов – низкий уровень;
1 балл – средний уровень;
2 бала – высокий уровень;
3 балла – инициативно-лидерский уровень

1. Ежемесячная оценка результатов труда

№	Показатель критерия	Оценка (баллы)	Ответствен ый за контроль	Период отчетнос ти
1	<p><u>Профессиональное выполнение должностных обязанностей:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Владеет основными профессиональными навыками и умениями • Имеет и применяет глубокие знания в должностных рамках профессии • Имеет и применяет разносторонние знания по профессии и смежным отраслям 	1 2 3	Заместитель директора Главная медсестра	месяц
2	<p><u>Работа с документацией:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Наличие и ведение документации по профессиональной деятельности согласно требованиям нормативных документов, составление и сдача отчетности без замечаний • Аккуратное и достоверное ведение документации, своевременная сдача отчетности по установленной форме без замечаний • Аккуратное и высокопрофессиональное оформление документации, оформление отчетности с использованием офисной техники по установленной форме 	1 2 3	Заместитель директора Главная медсестра	месяц
3	<p><u>Соблюдение санитарно – эпидемиологического режима и личной гигиены:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Соблюдение графика медицинских осмотров, санитарно - эпидемиологического режима на рабочем месте, отсутствие инфекционных и паразитарных заболеваний, участие в «санитарных пятницах», • Соблюдение сан.- гигиенических норм и требований, санитарно – эпидемиологического режима в закрепленных для контроля помещениях ДДИ • Высокий уровень контроля и соблюдения санитарных требований в жилых и вспомогательных помещениях и на территории ДДИ 	1 2 3	Заместитель директора Главная медсестра	месяц

2. Ежемесячная оценка интенсивности труда

**(врач, фельдшер, инструктор-дезинфектор, медицинская сестра:
диетическая, массаж, постовая, физиотерапии, инструктор ЛФК)**

№	Показатель	выплаты за интенсивность
1	Участие в проведении лечебно-профилактических мероприятиях, оказание услуг детям со сложной патологией (решение задач во взаимодействии с	

	учреждениями Минздрава по оказанию воспитанниками квалифицированной медицинской помощи, вакцинация, участие в социальной реабилитации, т.д.): - небольшой объем - большой объем	20% 50%
2	Участие в организации режимных моментов (контроль, личное участие или содействие в решении задач младшего педагогического и среднего медицинского персонала, поддержание санитарного и психологического благополучия и т.д.): - пассивное - активное, инициативное в вопросах повышения эффективности процесса	10-30% 40%
3	Соблюдение норм профессионального поведения: - отсутствие чрезвычайных происшествий, конфликтов с воспитанниками и персоналом; - соблюдение правил личной безопасности; - отсутствие обоснованных жалоб и претензий со стороны родителей, опекуна, сотрудников, руководящего звена	5-10% 5-10% 5-10%
4	Отсутствие замечаний по соблюдению норм и требований руководящих документов и локальных актов: - в зоне личной ответственности – медсестра, ассистент по технической помощи - в зоне личной ответственности – врач: совместитель – 10%, штатный – 50%	20% 10%, 50%
5	Другие мероприятия, не входящие в объем выполняемых работ по должностной инструкции (работа с пожарной сигнализацией: палатной, водонапорной, медосмотр водителей перед началом и после окончания рабочей смены, участие в медицинских советах и семинарах, сопровождение воспитанников, участие в работе дружин и т.д.) за каждый вид деятельности – 10%, но не более 800%	0-800 %

Ежемесячная оценка интенсивности труда (медицинская сестра диетическая)

№	Показатель	выплаты за интенсивность
1	Выполнение натуральных норм питания детей - не менее 80% - не менее 90%	40% 50%
2	Систематическое обновление и пополнение картотеки технологических карт приготовления блюд, пересмотр меню (1 карта – 5%, но не более 60%)	20-60%
3	Использование в работе современного программного продукта – 1С:Диетология	50%
4	Отсутствие замечаний со стороны вышестоящих контролирующих и инспектирующих органов (за каждое замечание минус 5 %)	0-30 %
5	Другие мероприятия, не входящие в объем выполняемых работ по должностной инструкции (общественная нагрузка, участие в субботниках, разработка дополнительных меню для мероприятий и т.д.) за каждое мероприятие 10%, но не более 800%	0-800 %

Критерии ежеквартальной оценки

качества и результативности оказания услуг

(врач, фельдшер, инструктор-дезинфектор, медицинская сестра: диетическая, массаж, постовая, физиотерапии, инструктор ЛФК)

№	Критерий	% от оклада	Ответственный за контроль	Период отчетности
I. Критерий: основная медицинская деятельность				
1	<i>Методическая деятельность, готовность к инновациям:</i> <ul style="list-style-type: none"> • Участие в медицинских конференциях, методических совещаниях, педагогических советах, конкурсах профессионального мастерства, разработка новых методик и программ реабилитации, выступление на методических мероприятиях с информацией о современных достижениях и новшествах в области 	5	Заместитель директора Главная медсестра	Квартал

профессиональной деятельности				
II. Критерий: вспомогательная деятельность				
1	<u>Соблюдение требований по охране труда и противопожарной безопасности:</u> <ul style="list-style-type: none"> Отсутствие замечаний и нареканий по личному соблюдению требований ОТ и пожарной безопасности 	5	Заместитель директора Главная медсестра	Квартал
2	<u>Соблюдение трудовой дисциплины, распоряжений и приказов администрации:</u> <ul style="list-style-type: none"> Соблюдение стандартов профессионального общения и принципов субординации, безукоризненное соблюдение трудовой дисциплины, локальных актов администрации ДДИ 	5	Заместитель директора Главная медсестра	Квартал
III. Критерий: прочая деятельность				
1	<u>Участие в укреплении и сохранности материальной и технической базы учреждения</u> <ul style="list-style-type: none"> Своевременный ремонт, бережное отношение к оборудованию, техсредствам, активное привлечение коллег к мероприятиям по энергосбережению, улучшение качества условий проживания детей. 	5	Заместитель директора Главная медсестра	Квартал
2	<u>Участие в коллективных делах учреждения:</u> <ul style="list-style-type: none"> Сформированное инициативное участие и организация мероприятий, высокие результаты 	5	Заместитель директора Главная медсестра	Квартал

Приложение № 5
к Руководству по определению размера премии за качество и результативность выполняемых работ по оказанию социальных услуг, оценки интенсивности и высоких результатов труда Положение об оплате труда заместителей руководителя, главной медицинской сестры, работников Приказ по ГКУКО «Полотняно–Заводской ДДСО» от 10.01.2024 № 1-2

Критерии оценки интенсивности и высоких результатов труда
(учитель, старший воспитатель, воспитатель, инструктор по физической культуре, инструктор по труду, социальный педагог, специалист по социальной работе, специалист по социальной реабилитации, педагог - психолог, учитель-логопед, педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель, методист)

- 0 баллов – низкий уровень;
1 балл – средний уровень;
2 бала – высокий уровень;
3 балла – инициативно-лидерский уровень

1. Ежемесячная оценка результатов труда

№	Показатель критерия	Оценка (баллы)	Ответственный за контроль	Период отчетности
1	<u>Профессиональное выполнение должностных обязанностей:</u> <ul style="list-style-type: none"> Владеет основными профессиональными навыками и умениями, выполняет полный объем должностных обязанностей, не имеет замечаний Имеет и применяет твердые знания в должностных рамках профессии, владеет современными методиками Имеет и применяет глубокие и разносторонние знания по профессии и смежным наукам, экспериментирует, внедряет инновационные 	1 2 3	Заместитель директора Заведующий отделением Старший воспитатель	Ежедневно Ежемесячно

	методы, современную технику и оборудование			
2	<u>Работа с документацией:</u> <ul style="list-style-type: none"> Наличие и ведение документации по профдеятельности, сдача отчетности без замечаний Аккуратное и достоверное ведение документации, своевременная сдача отчетности Аккуратное и высокопрофессиональное оформление документации, оформление отчетности с использованием офисной техники 	1 2 3	Заместитель директора Заведующий отделением Старший воспитатель	Ежедневно Ежемесячно
3	<u>Соблюдение санитарно – эпидемиологического режима и личной гигиены:</u> <ul style="list-style-type: none"> Соблюдение графика медицинских осмотров, сан.-эпидемиологического режима на рабочем месте, отсутствие инфекционных и паразитарных заболеваний, участие в «санитарных пятницах», Соблюдение сан.- гигиенических норм и требований, санитарно – эпидемиологического режима в закрепленных для контроля помещениях ДДИ Высокий уровень контроля и соблюдения санитарных требований в жилых и производственных помещениях и на территории ДДИ 	1 2 3	Заместитель директора Заведующий отделением Старший воспитатель	Ежедневно Ежемесячно

**2.Ежемесячная оценка интенсивности труда
(учитель, воспитатель, инструктор по физической культуре,
инструктор по труду, специалист по социальной реабилитации, педагог - психолог,
учитель-логопед, педагог дополнительного образования,
музыкальный руководитель, методист)**

№	Показатель	выплаты за интенсивность
1	За размещения материалов на сайте учреждения (за каждый 10%, но не более 50%), публикации в прессе, издание учебно-методических пособий (за каждое 20%)	10 – 50 %
2	Выступление сотрудника на педсоветах, методических объединениях, вебинарах, семинарах и т.д. учреждения (за каждое - 10%, но не более 50%)	10 – 50 %
3	Степень активности педагога в учебно-воспитательной работе и инновационной деятельности: - в учреждении (участие в мероприятии пассивное – 5%, активное - 10%, организация мероприятия – 20%) - областной уровень	сумма % 50%
4	Оказание дополнительных социальных услуг: Воспитатели – за группу из 8 человек – 10%, свыше 8 воспитанников - за каждого 5%, но не более 30% Педагог - специалист, учитель, воспитатель (за выполнение функций дежурного администратора), воспитатель отделений «Милосердие»	10 - 30% 30%
5	Другие мероприятия, не входящие в объем должностной инструкции (участие воспитанников педагога в онлайн мероприятиях, личная работа в экспертных комиссиях и группах, жюри конкурсов, личных творческих конкурсах и выставках, предоставление материалов для публикаций в социальных сетях, сопровождение воспитанников, выполнение общественной нагрузки, участие в хозяйственных работах на территории детского дома, в огороде, в цветнике, организация дежурства воспитанников и т.д) за каждое мероприятие 10%, но не более 800%	0 – 800 %

Ежемесячная оценка интенсивности труда (старший воспитатель)

№	Показатель	интенсивность
1	Организация общих учебно-воспитательных мероприятий учреждения (за каждое мероприятие - 10%, районное и областные — 20%)	сумма %
2	Участие сотрудника в работе комиссий, объединений, дружин и т.д. учреждения (за каждую комиссию 20%)	сумма %

3	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе воспитанников и сотрудников Учреждения (за каждое нарушение минус 5%, но не более 20%)	0 – 20%
4	Выполнение функций дежурного администратора	50%
5	Другие мероприятия, не входящие в объем должностной инструкции (личная работа в экспертных комиссиях и группах, жюри конкурсов, участие в личных творческих конкурсах и выставках, предоставление материалов для публикаций в социальных сетях, сопровождение воспитанников, выполнение общественной нагрузки, организация хозяйственных работ на территории детского дома, в огороде, в цветник, контроль за дежурством воспитанников и смен сотрудников и т.д.), за каждое мероприятие 10%, но не более 800%	0 - 800 %

**Ежемесячная оценка интенсивности труда
(социальный педагог, специалист по социальной работе)**

№	Показатель	выплаты за интенсивность
1	Сопровождение воспитанников в поездках (за каждое мероприятие 10%,)	сумма %
2	Участие работника в работе комиссий, объединений, дружин и т.д. учреждения (за каждую комиссию 20%)	сумма %
3	Постинтернатное сопровождение воспитанников (за каждого воспитанника 10%, но не более 20%)	0 – 20 %
4	Работа с денежными средствами и документами воспитанников (за каждое нарушение минус 50 %)	0 - 100%
5	Другие мероприятия, не входящие в объем должностной инструкции (работа в отсутствие санитарки, участие в общих мероприятиях, выполнение общественной нагрузки, выполнение хозяйственной работы в группе, на территории детского дома, в огороде, в цветнике и т.д.) за каждое мероприятие 10%, но не более 800%	0 - 800 %

**Критерии ежеквартальной оценки качества
и результативности оказания услуг**

(учитель, старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, инструктор по труду, социальный педагог, специалист по социальной работе, социальный работник, психолог, логопед, специалист по социальной реабилитации, педагог дополнительного образования, инструктор по трудовой терапии)

№	Показатель критерия	% от оклада	Ответственный за контроль	Период отчетности
1. Критерий: основная педагогическая деятельность				
1	<u>Педагогическая компетентность:</u> <ul style="list-style-type: none"> Ведет работу с детьми с учетом патологии, проявляет инициативу в работе, интересуется и применяет в работе современные методы и технологии 	5	Заместитель директора Заведующий отделением	Квартал
11. Критерий: вспомогательная деятельность				
1	<u>Соблюдение требований по охране труда и противопожарной безопасности:</u> <ul style="list-style-type: none"> Организация детей и участие в работе по пожарной безопасности и охране труда 	5	Заместитель директора Инженер по ТБ и ОТ	Квартал
2	<u>Соблюдение трудовой дисциплины, распоряжений и приказов администрации:</u> <ul style="list-style-type: none"> Соблюдение стандарта профессионального общения и принципов субординации, безукоризненное соблюдение трудовой дисциплины, локальных актов администрации ДДИ 	5	Заместитель директора Заведующий отделением	Квартал
111. Критерий: прочая деятельность				
1	<u>Участие в укреплении и сохранности материальной и технической базы учреждения</u>		Заместитель директора	Квартал

	<ul style="list-style-type: none"> Своевременный ремонт, бережное отношение к оборудованию, ТСО, активное привлечение коллег воспитанников к мероприятиям по энергосбережению, улучшение качества условий труда и проживания детей. 	5	Заведующий хозяйством	
2	<u>Участие в коллективных делах учреждения:</u> <ul style="list-style-type: none"> Сформированное инициативное участие и организация мероприятий, высокие результаты 	5	Заместитель директора Профсоюз	Квартал

Приложение № 6
к Руководству по определению размера премии за качество и результативность выполняемых работ по оказанию социальных услуг, оценки интенсивности и высоких результатов труда Положение об оплате труда заместителей руководителя, главной медицинской сестры, работников
Приказ по ГКУКО «Полотняно-Заводской ДДСО» от 10.01.2024 № 1-2

Критерии оценки интенсивности и высоких результатов труда
(оператор (старший) стиральных машин, оператор котельной, швея, уборщик служебных помещений, уборщик территории, лифтер, кастелянша)

0 баллов – низкий уровень;
1 балл – средний уровень;
2 бала – высокий уровень;

1.Ежемесячная оценка результатов труда

№	Показатель критерия	Оценка (баллы)	Ответственный за контроль	Периодичность отчетности
1	<u>Профессиональное выполнение должностных обязанностей:</u> <ul style="list-style-type: none"> Владеет основными профессиональными навыками и умениями Имеет и применяет глубокие знания в должностных рамках профессии Имеет и применяет разносторонние знания по профессии и смежным отраслям 	1 2 3	Заместитель директора Руководитель службы	Ежемесячно Ежедневно
2	<u>Соблюдение санитарно – эпидемиологического режима и личной гигиены:</u> <ul style="list-style-type: none"> Соблюдение графика медосмотров, отсутствие инфекционных и паразитарных заболеваний, Соблюдение санитарно – гигиенических требований и норм личной гигиены Высокий уровень исполнения САНПиН и личной гигиены, аккуратность в работе 	1 2 3	Заместитель директора Руководитель службы	Ежемесячно Ежедневно
3	<u>Соблюдение трудовой дисциплины, распоряжений и приказов администрации:</u> <ul style="list-style-type: none"> Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, актов ДДИ, отсутствие взысканий Безупречное соблюдение трудовой дисциплины, распоряжение и приказов администрации Тактичность в поведении и общении с сотрудниками коллектива, безукоризненное соблюдение трудовой дисциплины, локальных актов администрации ДДИ 	1 2 3	Заместитель директора Руководитель службы	Ежемесячно

2. Ежемесячная оценка интенсивности труда

(оператор (старший) стиральных машин, оператор котельной, швея, уборщик служебных помещений, уборщик территории, кастелянша, лифтер)

№	Показатель	выплаты за интенсивность
1	Показатель активности в выполнении задач службы (дезинфекция, работа с учетом различных параметров и режимов, пошив сложных штор и	

	концертных костюмов, генеральные уборки, расчистка территории и т.д.): - пассивное или небольшой объем - активное или большой объем	10 % 20%
2	Содержание помещений и рабочих мест согласно санитарным нормам (за каждое замечание минус 5%)	20 %
3	Своевременное информирование о поломках и неисправностях оборудования, обеспечение сохранности оборудования и инвентаря (за каждое замечание минус 5%);	20 %
4	Выполнение работ, требующих особого отношения (украшение помещений, стирка изделий из сложных тканей, уборка помещений после ремонтов или к мероприятиям, использование режимов экономии и энергосбережения и т.д.) (за каждый вид работ – 5%)	0-40 %
5	Другие мероприятия, не входящие в объем выполняемых работ согласно должностной инструкции (общественная нагрузка, хозяйственные работы по уборке и чистке территории, оборудования и т.д.), за каждое 10%, но не более 800%	0 - 800 %

**Критерии ежеквартальной оценки качества
и результативности оказания услуг**

**(оператор (старший) стиральных машин, оператор котельной, швея, уборщик
служебных помещений, уборщик территории, парикмахер, кастелянша, лифтер)**

№	Показатель критерия	% от оклада	Ответственный за контроль	Периодичность отчетности
1. Критерий: основная деятельность				
1	<u>Профессиональная компетентность:</u> <ul style="list-style-type: none"> Работает с учетом специфики учреждения, соблюдает общие требования при общении с детьми 	5	Заместитель директора Руководитель службы	Квартал
11. Критерий: вспомогательная деятельность				
1	<u>Соблюдение требований по охране труда и противопожарной безопасности:</u> <ul style="list-style-type: none"> Участие в работе по охране труда и пожарной безопасности, отсутствие травм и несчастных случаев на производстве 	5	Заместитель директора Руководитель службы	Квартал
2	<u>Участие в укреплении и сохранности материальной и технической базы учреждения</u> <ul style="list-style-type: none"> Своевременный ремонт, бережное отношение к оборудованию, ТСО, активное привлечение коллег к мероприятиям по энергосбережению, улучшение качества условий труда и проживания детей. 	5	Заместитель директора Руководитель службы	Квартал
111. Критерий: прочая деятельность				
1	<u>Взаимоотношения со смежными службами:</u> <ul style="list-style-type: none"> Соблюдение режимных моментов ДДИ, эффективное использование рабочего времени 	5	Заместитель директора Руководитель службы	Квартал
2	<u>Участие в коллективных делах учреждения:</u> <ul style="list-style-type: none"> Активная позиция участия в делах ДДИ, заинтересованность, результативность 	5	Заместитель директора Руководитель службы	Квартал

Критерии оценки интенсивности и высоких результатов труда **(повар, кухонный работник, кладовщик)**

- 0 баллов – низкий уровень;
1 балл – средний уровень;
2 бала – высокий уровень;
3 балла – инициативно-лидерский уровень

1. Ежемесячная оценка результатов труда

	Показатель критерия	Оценка (баллы)	Ответственный за контроль	Периодичность отчетности
1	<u>Профессиональное выполнение должностных обязанностей:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Владеет основными профессиональными навыками и умениями • Имеет и применяет глубокие знания в должностных рамках профессии • Имеет и применяет разносторонние знания по профессии и смежным отраслям 	1 2 3	Заместитель директора Заведующий пищеблоком	Ежедневно Ежемесячно
2	<u>Соблюдение санитарно – эпидемиологического режима и личной гигиены:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Соблюдение графика медицинских осмотров, сан.- эпидемиологического режима на рабочем месте, отсутствие инфекционных и паразитарных заболеваний, участие в «санитарных пятницах», отсутствие замечаний • Соблюдение сан.- гигиенических норм и требований, санитарно – эпидемиологического режима в закрепленных для контроля помещениях ДДИ • Высокий уровень контроля и соблюдения санитарных требований в жилых и производственных помещениях и на территории ДДИ 	1 2 3	Заместитель директора Заведующий пищеблоком	Ежемесячно Ежедневно
3	<u>Соблюдение требований по охране труда и противопожарной безопасности:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Отсутствие замечаний и нареканий по личному соблюдению требований по ТБ, ОТ и ПБ • Участие в работе по охране труда и пожарной безопасности, отсутствие травм и несчастных случаев на производстве • Неравнодушное отношение к нарушениям ПБ, ТБ, ОТ, другими лицами 	1 2 3	Заместитель директора Заведующий пищеблоком	Ежемесячно

2. Ежемесячная оценка интенсивности труда **(повар, кухонный работник, кладовщик)**

№	Показатель	выплаты за интенсивность
1	Показатель активности в выполнении задач службы: - пассивное участие или небольшой объем - активное участие или большой объем	10 % 20%
2	Организация и приготовление питания для сотрудников	30 %
3	Содержание помещений и рабочих мест согласно санитарным нормам (за каждое замечание минус 5%)	20 %

4	Своевременное информирование о поломках и неисправностях оборудования, обеспечение сохранности оборудования и инвентаря (без замечаний);	10 %
5	Другие мероприятия, не входящие в объем выполняемых работ согласно должностной инструкции (приготовление праздничных обедов, оформление помещения обеденных залов, переборка овощей, заготовки на зиму из овощей и фруктов, переборка овощей и т.д., разведение цветов, музыка вовремя принятия пищи и т.д.) за каждое мероприятие 10%, но не более 800%	0 - 800 %

Критерии ежеквартальной оценки качества и результативности оказания услуг (повар, кухонный работник, кладовщик)

Показатель критерия	% от оклада	Ответственный за контроль	Периодичность отчетности
I. Критерий: основная деятельность			
<u>Профессиональная компетентность:</u> <ul style="list-style-type: none"> Работает с учетом специфики учреждения, соблюдает общие требования при общении с детьми 	5	Заместитель директора Заведующий пищеблоком	Квартал
II. Критерий: вспомогательная деятельность			
<u>Участие в укреплении и сохранности материальной и технической базы учреждения</u> <ul style="list-style-type: none"> Своевременный ремонт, бережное отношение к оборудованию, ТСО, активное привлечение коллег к мероприятиям по энергосбережению, улучшение качества условий труда и проживания детей. 	5	Заместитель директора Заведующий пищеблоком	Квартал
<u>Соблюдение трудовой дисциплины, распоряжений и приказов администрации:</u> <ul style="list-style-type: none"> Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, актов ДДИ, отсутствие взысканий 	5	Заместитель директора Заведующий пищеблоком	Квартал
III. Критерий: прочая деятельность			
<u>Взаимоотношения со смежными службами:</u> <ul style="list-style-type: none"> Соблюдение графиков работы смежных служб, отсутствие замечаний со стороны медицинской и педагогической служб, соблюдение режимных моментов ДДИ, эффективное использование рабочего времени 	5	Заместитель директора Заведующий пищеблоком	Квартал
<u>Участие в коллективных делах учреждения:</u> <ul style="list-style-type: none"> Активная позиция участия в делах ДДИ, заинтересованность, результативность 	5	Заместитель директора Профсоюз	Квартал

Приложение № 8

к Руководству по определению размера премии за качество и результативность выполняемых работ по оказанию социальных услуг, оценки интенсивности и высоких результатов труда Положение об оплате труда заместителей руководителя, главной медицинской сестры, работников Приказ по ГКУКО «Полотняно–Заводской ДДСО» от 10.01.2024 № 1-2

Критерии оценки интенсивности и высоких результатов труда (рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, слесарь – сантехник, столяр, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, подсобный рабочий, сторож)

- 0 баллов – низкий уровень;
1 балл – средний уровень;
2 бала – высокий уровень;
3 балла – инициативно-лидерский уровень

1. Ежемесячная оценка результатов труда

№	Показатель критерия	Оценка (баллы)	Ответственный за контроль	Периодичность отчетности
1	<u>Профессиональное выполнение должностных обязанностей:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Владеет основными профессиональными навыками и умениями, не имеет замечаний • Выполняет полный объем должностных обязанностей, применяет твердые знания в должностных рамках профессии • Имеет и применяет глубокие и разносторонние знания по профессии, эффективно использует рабочее время, отдает приоритет интересам учреждения 	1 2 3	Заместитель директора Заведующий хозяйством Инженер	Ежедневно Ежемесячно
2	<u>Соблюдение требований по охране труда и противопожарной безопасности:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Отсутствие замечаний и нареканий по личному соблюдению требований по ТБ, ОТ и ПБ • Участие в работе по охране труда и пожарной безопасности, отсутствие травм и несчастных случаев на производстве • Нравнодушное отношение к нарушениям ПБ, ТБ, ОТ другими лицами, активное их исправление 	1 2 3	Заместитель директора Заведующий хозяйством Инженер	ежемесячно Ежедневно
3	<u>Соблюдение трудовой дисциплины, распоряжений и приказов администрации:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, актов ДДИ, отсутствие взысканий • Безупречное соблюдение трудовой дисциплины, распоряжение и приказов администрации • Соблюдение стандарта профессионального общения и принципов субординации, безукоризненное соблюдение трудовой дисциплины, локальных актов администрации ДДИ 	1 2 3	Заместитель директора Заведующий хозяйством Инженер	Ежемесячно

2. Ежемесячная оценка интенсивности труда

№	Показатель	выплаты за интенсивность
1	Показатель активности в выполнении задач службы (своевременное выполнение распоряжений, расчистка территории и помещений, ремонтные работы, сложные монтажные работы и т.д.): - пассивное или небольшой объем - активное или большой объем	0-10 % 20%
2	Использование умений и навыков по смежной профессии (за каждую следующую 10%, но не более 40%)	0-40 %
3	Содержание помещений и рабочих мест согласно санитарным нормам без замечаний	20 %
4	Выполнение работ, требующих особого отношения (оформление помещений, использование режимов экономии и энергосбережения, ремонты с элементами уборки, своевременное выполнение поручений и т.д.) за замечание минус 5%	20 %
5	Другие мероприятия, не входящие в объем выполняемых работ по должностной инструкции (общественная нагрузка, хозяйственные работы по уборке и чистке оборудования и т.д.), за каждое мероприятие 10%, но не более 800%	0 - 800 %

Критерии ежеквартальной оценки качества и результативности оказания услуг

(рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, слесарь – сантехник,
столяр, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования,
подсобный рабочий, сторож)

№	Показатель критерия	% от оклада	Ответственный за контроль	Периодичность отчетности
1. Критерий: основная деятельность				
1	<u>Профессиональная компетентность:</u> <ul style="list-style-type: none"> Работает с учетом специфики учреждения, соблюдает общие требования при общении с детьми 	5	Заместитель директора Заведующий хозяйством Инженер	Квартал
11. Критерий: вспомогательная деятельность				
1	<u>Соблюдение санитарно – эпидемиологического режима и личной гигиены:</u> <ul style="list-style-type: none"> Соблюдение графика медицинских осмотров, сан.- эпидемиологического режима на рабочем месте, отсутствие инфекционных и паразитарных заболеваний, участие в «санитарных пятницах», отсутствие замечаний 	5	Заместитель директора Заведующий хозяйством Инженер	Квартал
2	<u>Участие в укреплении и сохранности материальной и технической базы учреждения</u> <ul style="list-style-type: none"> Соблюдение правил передачи и сохранности. Своевременный ремонт, бережное отношение к оборудованию, технике, активное привлечение коллег и детей к мероприятиям по энергосбережению, улучшению условий труда. 	5	Заместитель директора Заведующий хозяйством Инженер	Квартал
111. Критерий: прочая деятельность				
1	<u>Взаимоотношения со смежными службами:</u> <ul style="list-style-type: none"> Соблюдение режимных моментов ДДИ, эффективное использование рабочего времени, выполнение требований смежных служб, отсутствие простоев, умение не допустить конфликт с воспитанниками 	5	Заместитель директора Заведующий хозяйством Инженер	Квартал
2	<u>Участие в коллективных делах учреждения:</u> <ul style="list-style-type: none"> Активная позиция участия в делах ДДИ, заинтересованность, результативность 	5	Заместитель директора Инженер	Квартал

Приложение № 9

к Руководству по определению размера премии за качество и результативность выполняемых работ по оказанию социальных услуг, оценки интенсивности и высоких результатов труда Положение об оплате труда заместителей руководителя, главной медицинской сестры, работников Приказ по ГКУКО «Полотняно–Заводской ДДСО» от 10.01.2024 № 1-2

Критерии оценки интенсивности и высоких результатов труда

(младший воспитатель, кастелянша, помощник воспитателя,
ассистент по оказанию технической помощи, парикмахер)

- 0 баллов – низкий уровень;
1 балл – средний уровень;
2 бала – высокий уровень;
3 балла – инициативно-лидерский уровень

1. Ежемесячная оценка результатов труда

№	Показатель критерия	Оценка (баллы)	Ответственный за контроль	Периодичность отчетности
1	<u>Профессиональное выполнение должностных обязанностей:</u> <ul style="list-style-type: none"> Владеет основными профессиональными навыками и умениями, не имеет замечаний Выполняет полный объем должностных 	1 2 3	Заместитель директора Старшая медсестра	Ежедневно По смене

	обязанностей, применяет твердые знания в должностных рамках профессии <ul style="list-style-type: none"> Имеет и применяет глубокие и разносторонние знания по профессии, эффективно использует рабочее время, отдает приоритет интересам воспитанников и учреждения 			
2	<u>Соблюдение санитарно – эпидемиологического режима и личной гигиены:</u> <ul style="list-style-type: none"> Соблюдение графика медицинских осмотров, сан.-эпидемиологического режима на рабочем месте, отсутствие инфекционных и паразитарных заболеваний, участие в «санитарных пятницах», отсутствие замечаний Соблюдение сан.-гигиенических норм и требований, санитарно – эпидемиологического режима в закрепленных для контроля помещениях ДДИ Высокий уровень контроля и соблюдения санитарных требований в жилых и производственных помещениях и на территории ДДИ 	1 2 3	Заместитель директора Старшая медсестра	Ежемесячно Ежедневно
3	<u>Соблюдение трудовой дисциплины, распоряжений и приказов администрации:</u> <ul style="list-style-type: none"> Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, актов ДДИ, отсутствие взысканий Безупречное соблюдение трудовой дисциплины, распоряжение и приказов администрации Соблюдение стандарта профессионального общения и принципов субординации, безукоризненное соблюдение трудовой дисциплины, локальных актов администрации ДДИ 	1 2 3	Заместитель директора Старшая медсестра	Ежемесячно

**2.Ежемесячная оценка интенсивности труда
(младший воспитатель, кастелянша, помощник воспитателя,
ассистент по оказанию технической помощи, парикмахер)**

№	Показатель	выплаты за интенсивность
1	Оказание дополнительных услуг: - группа до 8 человек - 20%, свыше 8 воспитанников - за каждого плюс 5% - сестры - хозяйки отделений учреждения - 100% - парикмахер использование современных методов стрижки, создание причесок - ассистент по оказанию технической помощи за индивидуальную самостоятельную работу	20 % 100% 50% 50%
2	Участие в оформлении помещений, создании комфортной и уютной среды: - пассивное или небольшой объем, - активное или большой объем, сестра-хозяйка – 20%	10 % 20 %
3	Участие в выполнении режимных моментов (прогулка, кормление, организация отдыха и т.д.), помощь в проведении и подготовки детей к мероприятиям	20 %
4	Показатель активности в выполнении задач службы, помощь в организации воспитательного процесса, оказание услуг детям со сложной патологией (выполнение с воспитанниками упражнений и заданий, участие в занятиях, развивающее общение, мероприятия ненасильственного сдерживания, индивидуальные игры и т.д.): - пассивное или небольшой объем - активное или большой объем	10 % 20%
5	Другие мероприятия, не входящие в объем выполняемых работ согласно должностной инструкции (доставка еды в группы, мойка посуды, стирка белья, общественная нагрузка, хозяйственные работы по детскому дому и т.д.) за каждое мероприятие 10%, но не более 800%	0 - 800%

**Критерии ежеквартальной оценки
качества и результативности оказания услуг
(младший воспитатель, кастелянша, помощник воспитателя,
ассистент по оказанию технической помощи, парикмахер)**

№	Показатель критерия	% от оклада	Ответственный за контроль	Периодичность отчетности
1. Критерий: основная деятельность				
1	<u>Психологическая компетентность:</u> <ul style="list-style-type: none"> Проявляет разумную инициативу в работе, активно и творчески помогает воспитателю, учитывает особенности психологического состояния детей 	5	Заместитель директора Главная медсестра	Квартал
11. Критерий: вспомогательная деятельность				
1	<u>Взаимоотношения со смежными службами:</u> <ul style="list-style-type: none"> Образцовое выполнение требований смежных служб, применение медицинских 	5	Заместитель директора	Квартал

	и педагогических рекомендаций, умение не допустить и погасить конфликт между воспитанниками		Главная медсестра	
2	<u>Соблюдение требований по охране труда и противопожарной безопасности:</u> <ul style="list-style-type: none"> Отсутствие замечаний и нареканий по личному соблюдению требований по ТБ, ОТ и ПБ, участие в работе по охране труда и пожарной безопасности 	5	Заместитель директора Главная медсестра	Квартал
111. Критерий: прочая деятельность				
1	<u>Участие в укреплении и сохранности материальной и технической базы учреждения</u> <ul style="list-style-type: none"> Своевременный ремонт, бережное отношение к имуществу, активное привлечение коллег и детей к мероприятиям по энергосбережению, улучшению условий труда и проживания детей. 	5	Заместитель директора Главная медсестра	Квартал
2	<u>Участие в коллективных делах учреждения:</u> <ul style="list-style-type: none"> Активная позиция участия в делах ДДИ, заинтересованность, результативность 	5	Заместитель директора Главная медсестра	Квартал

Приложение № 10

к Руководству по определению размера премии за качество и результативность выполняемых работ по оказанию социальных услуг, оценки интенсивности и высоких результатов труда Положение об оплате труда заместителей руководителя, главной медицинской сестры, работников Приказ по ГКУКО «Полотняно–Заводской ДДСО» от 10.01.2024 № 1-2

Критерии оценки интенсивности и высоких результатов труда (водитель)

- 0 баллов – низкий уровень;
1 балл – средний уровень;
2 бала – высокий уровень;
3 балла – инициативно-лидерский уровень

1.Ежемесячная оценка результатов труда

№	Показатель критерия	Оценка (баллы)	Ответственный за контроль	Период отчетности
1	<u>Профессиональное выполнение должностных обязанностей:</u> <ul style="list-style-type: none"> Владеет основными профессиональными навыками и умениями, не имеет замечаний Выполняет полный объем должностных обязанностей, применяет твердые знания в должностных рамках профессии Имеет и применяет глубокие и разносторонние знания по профессии, эффективно использует рабочее время, отдает приоритет интересам учреждения 	1 2 3	Заместитель директора Механик	Ежемесячно Ежедневно
2	<u>Соблюдение требований по охране труда и противопожарной безопасности:</u> <ul style="list-style-type: none"> Отсутствие замечаний и нареканий по личному соблюдению требований по ТБ, ОТ и ПБ Участие в работе по охране труда и пожарной безопасности Участие в работе по пожарной безопасности и охране труда, отсутствие замечаний у контролирующих органов и специалистов 	1 2 3	Заместитель директора Механик	Ежемесячно Ежедневно

3	<u>Соблюдение трудовой дисциплины, распоряжений и приказов администрации:</u> <ul style="list-style-type: none"> Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, актов ДДИ, отсутствие взысканий Безупречное соблюдение трудовой дисциплины, распоряжение и приказов администрации Соблюдение стандарта профессионального общения и принципов субординации, безукоризненное соблюдение трудовой дисциплины, локальных актов администрации ДДИ 	1	Заместитель директора Механик	Ежемесячно
		2		
		3		

2. Ежемесячная оценка интенсивности труда (водитель)

№	Показатель	выплаты за интенсивность
1	Своевременный ремонт транспорта и выход на линию (за нарушение 5 %)	0-30 %
2	Управлением различным транспортом (за каждую следующую по 10% за единицу, не более 20%)	0-20 %
3	Содержание помещений и автомобилей согласно санитарным нормам (за каждое замечание минус 10%)	0-30 %
4	Безаварийная работа (отсутствие аварий или нарушений Правил дорожного движения)	50 %
5	Другие мероприятия, не входящие в объем выполняемых работ по должностной инструкции (общественная нагрузка, хозяйственные работы по уборке и чистке оборудования и т.д.) за каждое мероприятие 10%, но не более 800%	0-800 %

Критерии ежеквартальной оценки качества и результативности оказания услуг (водитель)

№	Показатель критерия	% оклада	Ответственный за контроль	Период отчетности
IV. Критерий: основная деятельность				
1	<u>Профессиональная компетентность:</u> <ul style="list-style-type: none"> Проявляет инициативу в работе, активно и творчески помогает администрации в решении проблем, общается с детьми, учитывая особенности их психологического состояния 	5	Заместитель директора Механик	Квартал
V. Критерий: вспомогательная деятельность				
1	<u>Соблюдение санитарно – эпидемиологического режима и личной гигиены:</u> <ul style="list-style-type: none"> Соблюдение графика медицинских осмотров, сан.- эпидемиологического режима на рабочем месте, отсутствие инфекционных и паразитарных заболеваний, участие в «санитарных пятницах», отсутствие замечаний 	5	Заместитель директора Механик	Квартал
2	<u>Участие в укреплении и сохранности материальной и технической базы учреждения</u> <ul style="list-style-type: none"> Соблюдение графиков планового ремонта, обеспечение сохранности имущества учреждения, своевременный ремонт автотранспорта, бережное отношение к оборудованию, технике, активное привлечение коллег к мероприятиям по энергосбережению 	5	Заместитель директора Механик	Квартал
VI. Критерий: прочая деятельность				
1	<u>Работа с документацией:</u> <ul style="list-style-type: none"> Аккуратное оформление и ведение 	5	Заместитель директора	Квартал

	документации, умение планировать расход ГСМ, запчастей и т.д.		Механик	
2	<u>Участие в коллективных делах учреждения:</u> <ul style="list-style-type: none"> Активная позиция участия в делах ДДИ, заинтересованность, результативность 	5	Заместитель директора Профсоюз	Квартал

Приложение № 11

к Руководству по определению размера премии за качество и результативность выполняемых работ по оказанию социальных услуг, оценки интенсивности и высоких результатов труда Положением об оплате труда заместителей руководителя, главной медицинской сестры, работников Приказ по ГКУКО «Полотняно–Заводской ДДСО» от 10.01.2024 № 1-2

Критерии оценки интенсивности и высоких результатов труда

(экономист, экономист по материально-техническому снабжению, документовед, специалист по кадрам, юристконсульт)

- 0 баллов – низкий уровень;
1 балл – средний уровень;
2 бала – высокий уровень;
3 балла – инициативно-лидерский уровень

1. Ежемесячная оценка результатов труда

№	Показатель критерия	Оценка (баллы)	Ответственный за контроль	Период отчетности
1	<u>Профессиональное выполнение должностных обязанностей:</u> <ul style="list-style-type: none"> Владеет основными профессиональными навыками и умениями, выполняет полный объем должностных обязанностей, не имеет замечаний Имеет и применяет твердые знания в должностных рамках профессии, владеет современными методиками ведения учета и отчетности Имеет и применяет глубокие и разносторонние знания по профессии и смежным специальностям, экспериментирует, внедряет инновационные методы, методики 	1 2 3	Руководитель службы	ежемесячно ежедневно
2	<u>Работа с документацией:</u> <ul style="list-style-type: none"> Наличие и ведение документации по профдеятельности, сдача отчетности без замечаний Аккуратное и достоверное ведение документации, своевременная сдача отчетности, предоставление информации Аккуратное и высокопрофессиональное оформление документации, отсутствие нарушений по проверкам 	1 2 3	Руководитель службы	Ежемесячно ежедневно
3	<u>Соблюдение трудовой дисциплины, распоряжений и приказов администрации:</u> <ul style="list-style-type: none"> Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, актов ДДИ, отсутствие взысканий по службе Безупречное соблюдение трудовой дисциплины, распоряжение и приказов администрации Соблюдение стандарта профессионального общения и принципов субординации, безукоризненное соблюдение трудовой дисциплины, локальных актов администрации ДДИ 	1 2 3	Руководитель службы	ежемесячно

2. Ежемесячная оценка интенсивности труда
(экономист, экономист по материально-техническому снабжению, документовед, специалист по кадрам, юристконсульт)

№	Показатель	выплаты за интенсивность
1	Своевременное исполнение заданий, поручений руководителя (за каждое нарушение минус 5%)	0 – 30 %
2	Работа по подготовке и ведению государственных контрактов	20 %
3	Организация внутреннего контроля по вопросам эффективного использования финансовых средств, имущества и материальных ценностей (за каждое нарушение минус 5%)	0-30 %
4	Организация внутреннего контроля по вопросам эффективного использования рабочего времени и фонда оплаты труда (за каждое нарушение минус 5%)	0-60 %
5	Работа в условиях взаимозаменяемости	20 %
6	Другие мероприятия, не входящие в объем выполняемых работ по должностной инструкции, за каждое мероприятие 10 %, но не более 800% (работа с дополнительными программными продуктами, работа с Интернет - площадками, выполнение общественных нагрузок и т.д.)	0 - 800 %

Критерии ежеквартальной оценки качества и результативности оказания услуг

(экономист, экономист по материально-техническому снабжению, документовед, специалист по кадрам, юристконсульт)

№	Показатель критерия	% оклада	Ответственный за контроль	Период отчетности
1. Критерий: основная профессиональная деятельность				
1	<u>Профессиональная компетентность:</u> • Имеет способность к работе в условиях детского дома	5	Начальник планово-экономического отдела	Квартал
11. Критерий: вспомогательная деятельность				
1	<u>Соблюдение требований по охране труда и противопожарной безопасности:</u> • Отсутствие замечаний и нареканий по личному соблюдению требований по охране труда и ПБ ,участвует в работе по охране труда и пожарной безопасности у контролируемого персонала и в закрепленных подразделениях	5	Начальник планово-экономического отдела	Квартал
2	<u>Участие в укреплении и сохранности материальной и технической базы учреждения</u> • Активное участие в сохранности имущества, бережное отношение к оборудованию, активное привлечение коллег к мероприятиям по энергосбережению, улучшение качества условий труда и обслуживания детей.	5	Начальник планово-экономического отдела	Квартал
111. Критерий: прочая деятельность				
1	<u>Соблюдение санитарно – эпидемиологического режима и личной гигиены:</u> • Соблюдение графика медицинских осмотров, сан.- эпидемиологического режима на рабочем месте, отсутствие инфекционных и паразитарных заболеваний, участие в «санитарных пятницах»	5	Начальник планово-экономического отдела	Квартал
2	<u>Участие в коллективных делах учреждения:</u> • Участие в общих делах учреждения, заинтересованность, результативность	5	Начальник планово-экономического отдела Профсоюз	Квартал