


Приложение № 6
к Коллективному договору
АУ ТО «ЦКР «Родник» на 2025-2028 гг.

СОГЛАСОВАНО

Представитель работников
АУ ТО «ЦКР «Родник»
Уполномоченный от коллектива

 Ю. Н. Киргинцева
«02» июля 2025 года

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель
АУ ТО «ЦКР «Родник»

 Е. В. Шмакова
«02» июля 2025 года



**Положение о системе оплаты и стимулировании труда
в Автономном учреждении Тюменской области
«Центр комплексной реабилитации «Родник»**

Тюмень, 2025

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Система оплаты и стимулирования труда работников в АУ ТО «ЦКР «Родник» (далее - учреждение) устанавливается в соответствии с настоящим Положением с учетом:

- Трудового кодекса Российской Федерации;
- Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Постановления Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»;
- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих либо профессиональных стандартов;
- Постановления Правительства Тюменской области от 01.07.2013 №226-п «О некоторых вопросах регулирования и оплаты труда в государственных учреждениях Тюменской области»;
- Постановления Правительства Тюменской области от 28.12.2016 №632-п «О реализации отдельных положений Трудового кодекса Российской Федерации и о внесении изменений в распоряжение от 28.06.2010 № 885-рп»;
- Распоряжения Администрации Тюменской области от 06.12.2004 № 1114-рк «О системе оплаты труда в государственных бюджетных, казенных и автономных учреждениях Тюменской области»;
- Локальных актов Департамента социального развития Тюменской области.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов.

2.2. Оплата труда работников Учреждения включает:

- должностной оклад - фиксированный размер заработной платы работника за исполнение трудовых обязанностей определенной сложности за месяц без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат;
- выплаты компенсационного характера - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством;
- выплаты стимулирующего (премиального) характера - денежные выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу;
- выплаты в виде материальной помощи на оплату расходов, возникающих в связи с непредвиденными сложными жизненными ситуациями;
- иные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством.

2.3. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня производится пропорционально отработанному времени, исходя из должностного оклада с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.4. Средняя месячная заработная плата работников Учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), должна быть не менее величины минимального размера заработной платы, установленной федеральным законодательством, с учетом районного коэффициента.

2.5. При определении размера выплаты за первую половину месяца учитывается оклад работника за отработанное время, а также выплаты компенсационного характера, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц и от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда, за отработанное время.

2.6. Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности по итогам работы за месяц, осуществляются при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

3. ДОЛЖНОСТНОЙ ОКЛАД

3.1. Должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящей в соответствующую профессиональную квалификационную группу, за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности, за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

3.2. Должностные оклады работников учреждения устанавливаются в соответствии с занимаемой должностью согласно штатному расписанию, утвержденному руководителем Учреждения.

3.3. Должностной оклад выплачивается ежемесячно за исполнение должностных обязанностей согласно должностной инструкции пропорционально фактически отработанному времени.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

4.1. Работникам Учреждения в зависимости от фактических условий труда могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. Ежемесячная доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная по результатам специальной оценки условий труда в размере 4% должностного оклада.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента от оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.1.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

-районный коэффициент в размере 1,15 к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Тюменской области, в соответствии с пунктом 1 Постановления Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 17.08.1971 № 325/24 «О размерах районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в районах Западной Сибири, для которых эти коэффициенты в настоящее время не установлены, и о порядке их применения».

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

а) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в отношении работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается на основании утвержденного графика работы учреждения на текущий год или на основании приказа учреждения "О работе в выходные и нерабочие праздничные дни" и выплачивается в размере не менее чем в двойной дневной или часовой тарифной ставки. Вместо повышенной оплаты работнику учреждения по его желанию может быть предоставлен другой день отдыха. В таком случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

б) доплата за работу в ночное время в отношении работников, привлекаемых к работе в ночное время, в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда в ночное время устанавливается в соответствии с табелем учета рабочего времени, в котором отражены фактические часы работы, в т.ч. и в ночное время и утвержденному графику работы учреждения на текущий год. Ночным временем считается время с 22 часов до 6 часов. Доплата за работу в ночное время работникам учреждения производится за каждый час работы в ночное время и не может быть ниже 20% от часовой ставки, рассчитанной от должностного оклада работника.

4.1.4. В пределах фонда оплаты труда учреждения возможны следующие выплаты:

а) доплата 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 - устанавливается исходя из фактически выполняемого объема работ и исчисляется в процентах от должностного оклада по основной работе в пределах фонда оплаты труда по замещаемой должности. Совмещение должностей и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника осуществляется исключительно с согласия работника.

б) доплата за сверхурочную работу - производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере 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.

Выплаты компенсационного характера производятся за счет средств всех источников финансирования.

5. ПОРЯДОК И ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

5.1. Стимулирующие выплаты – денежные выплаты, направленные на стимулирование работника к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, а также поощрение за трудовые достижения, высокое качество работы и по итогам работы.

5.2. Работникам учреждения в качестве выплат стимулирующего характера могут быть установлены следующие премии по результатам работы:

- а) ежемесячные премии;
- б) ежеквартальные премии;
- в) годовые премии;
- г) премии за выполнение особо важных и сложных заданий.

Размер выплаты стимулирующего характера работнику учреждения определяется с учётом личного вклада работника в достижение показателей оценки эффективности деятельности учреждения и устанавливается в процентном отношении к должностному окладу либо в конкретной сумме на основании оценочных листов по показателям эффективности деятельности работников, заполненных руководителями структурных подразделений в пределах средств утвержденного фонда оплаты труда с указанием размера этих выплат каждому работнику. Расчет размера премиального вознаграждения производится пропорционально отработанному времени.

5.3. К базовому (расчетному) размеру может быть применен корректирующий коэффициент для отдельных категорий работников, определенных в указе Президента Российской Федерации от 07.05.2012г № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» (далее корректирующий коэффициент).

Корректирующий коэффициент при необходимости может быть установлен на основании приказа руководителя Учреждения.

Размер выплат стимулирующего характера может быть изменен по решению руководителя Учреждения за счет всех источников.

5.3.1. Размер премирования по показателям эффективности и результативности по итогам работы за месяц устанавливается в % отношении к должностному окладу работника в зависимости от категории персонала по оказанию услуг:

- а) Не менее 50% от должностного оклада для работников:
 - заведующая отделением - невролог,
 - врач,
 - главная медсестра,
 - медсестра,

- инструктор ЛФК,
- педагог-психолог,
- социальный педагог,
- логопед,
- тренер-преподаватель по адаптивной физкультуре;

б) Не менее 40% от должностного оклада для работников:

- ведущий специалист по социально-психологической реабилитации,
- ведущий специалист по социально-педагогической реабилитации,
- ведущий специалист по социально-бытовой и социально-средовой реабилитации,
- ведущий специалист по социокультурной реабилитации,
- старший тренер-преподаватель по адаптивной физкультуре,
- методист отделения социальной реабилитации,
- специалист отделения организационно - методической и аналитической работы,
- методист отделения организационно - методической и аналитической работы,

в) Не менее 35% - от должностного оклада для других работников за исключением выше перечисленных.

5.3.2. Размер премирования по показателям эффективности и результативности по итогам работы за квартал, год устанавливается в соотношении расчетного базового размера премии, предварительно определенный исходя из сложившейся на конец расчетного периода экономии фонда оплаты труда в целом по учреждению, подлежащий распределению между работниками в виде стимулирующих выплат.

5.4. Работникам Учреждения ежемесячная премия выплачивается из следующих источников финансирования: субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, средств от приносящей доход деятельности, а также средств, полученных в рамках программы обязательного медицинского страхования.

5.5. Ежеквартальные премии, годовые премии могут быть установлены для всех работников или отдельных категории работников Учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда.

5.6. При наличии замечаний расчет по соответствующему показателю критерия оценки эффективности деятельности работника учреждения равен 0 (ноль) баллов.

5.7. Выплаты стимулирующего характера предоставляются работникам, состоящим в штате Учреждения, а также принятым на работу на период отсутствия основного работника, в том числе на должности работников, находящихся по уходу за ребенком.

5.8. Работникам, проработавшим неполный расчетный период в связи с временной нетрудоспособностью и по другим уважительным причинам (уход на пенсию, уход в декретный отпуск, поступление на учебу и т.п.) премия выплачивается пропорционально отработанному времени.

5.9. При увольнении работника Учреждения по инициативе работодателя и основаниям, предусмотренным пунктами 3, 5-11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон на основании пунктов 4, 8, 13 части 1 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации, выплаты стимулирующего характера не осуществляются.

5.10. Работникам Учреждения может быть выплачена премия за выполнение особо важного и сложного задания, которое определяется приказом руководителя на выполнение. По представленному отчету по результатам выполнения особо важного и сложного задания приказом руководителя Учреждения определяется перечень премируемых работников с указанием конкретного особо важного и сложного задания, за выполнение которого осуществляется выплата премии, а также размер премиального вознаграждения.

6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТЫ В ВИДЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ НА ОПЛАТУ РАСХОДОВ, ВОЗНИКАЮЩИХ В СВЯЗИ С НЕПРЕДВИДЕННЫМИ СЛОЖНЫМИ ЖИЗНЕННЫМИ СИТУАЦИЯМИ

6.1. Работникам Учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь на оплату расходов, возникающих в связи с непредвиденными сложными жизненными ситуациями (в т.ч. расходы на погребение близких родственников (супруг (супруга), дети, родители), приобретение лекарственных средств в связи с болезнью работника Учреждения, при наличии средств в Учреждении).

6.2. Право на материальную помощь на оплату погребения работника Учреждения имеют близкие родственники умершего работника (супруг (супруга), дети, родители). Помощь оказывается при наличии финансовых средств в Учреждении.

6.3. Размер материальной помощи на погребение близких родственников не может превышать 20 000 рублей.

6.4. В Учреждении для рассмотрения обращений работников по вопросу предоставления материальной помощи на оплату расходов, возникающих в связи с непредвиденными сложными жизненными ситуациями, создается комиссия по предоставлению материальной помощи на оплату расходов, возникающих в связи с непредвиденными сложными жизненными ситуациями.

6.5. Выплата материальной помощи осуществляется на основании заявления работника путем издания приказа руководителя Учреждения с учетом мнения комиссии по предоставлению материальной помощи на оплату расходов, возникающих в связи с непредвиденными сложными ситуациями и документов, подтверждающих расходы на указанные цели, при наличии в Учреждении экономии средств на оплату труда.

7. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

7.1. Размеры должностных окладов заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются в конкретной сумме в соответствии с приказом Департамента.

7.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются заместителям руководителя, главному бухгалтеру в зависимости от фактических условий труда в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

7.3. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру может быть выплачена премия за выполнение особо важного и сложного задания по решению Губернатора Тюменской области, Правительства Тюменской области либо Учредителя. Размер премии определяется лицом, принявшим решение о ее выплате.

7.4. Оплата труда заместителей руководителя и главного бухгалтера не может превышать предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, установленного Департаментом.

8. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ ОКАЗАНИЕМ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ПЛАТНЫХ УСЛУГ

8.1. Оплата труда работников, занятых оказанием дополнительных платных услуг, осуществляется с учетом их индивидуального трудового вклада.

8.2. Выплаты работникам за оказание дополнительных платных услуг осуществляются ежеквартально за счет сумм, полученных от оказания дополнительных платных услуг, поступивших в отчетном периоде, и составляют не более 20% от стоимости оказанных ими дополнительных платных услуг.

9. ПОРЯДОК НАЧИСЛЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

9.1. Фонд оплаты труда Учреждения формируется на календарный год в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тюменской области и настоящим Положением за счет всех источников финансирования.

9.2. Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется путем суммирования фонда оплаты труда основного, административно-управленческого и вспомогательного персонала, включая фонд стимулирующих выплат.

9.3. Фонд премиального вознаграждения рассчитывается исходя из его размера к должностному окладу (включая районный коэффициент), с учетом обеспечения дифференцированного подхода и отраслевой системы оплаты труда. При этом общий фонд премирования составляет не менее 25% от общего фонда оплаты труда Учреждения.

9.4. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц: за первую половину месяца - двадцатого числа текущего месяца, за истекший месяц -

пятого числа следующего месяца, путем перечисления на карту по заработной плате.

9.5. Основанием для начисления должностного оклада и компенсационных выплат является табель учета рабочего времени, подготовленный руководителем структурного подразделения и подписанный руководителем Учреждения.

9.6. Расчетным периодом для начисления должностного оклада и компенсационных выплат является календарный месяц.

9.7. При выплате заработной платы каждому работнику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также денежной суммы, подлежащей выплате.

10. ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

Наименование должности	Наименование показателя оценки эффективности деятельности работников учреждения	Критерии оценки	Расчет показателя
ЕЖЕМЕСЯЧНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ			
Заместитель руководителя по лечебно-оздоровительной работе, по социальной реабилитации, заместитель руководителя по жизнеобеспечению и безопасности учреждения (главный инженер)	1. Качественное выполнение должностных обязанностей (должностной инструкции) в полном объеме	1.1. Отсутствие официально зафиксированных замечаний со стороны руководства по причине несвоевременности выполнения должностных обязанностей, приказов руководителя	20 баллов
		1.2. Отсутствие случаев некачественного оформления документов, соблюдение порядка ведения документации, обеспечивающей работу учреждения	20 баллов
		1.3. Отсутствие нарушений стандартов и порядка оказания услуг	10 баллов
	2. Отсутствие замечаний, нарушений по результатам проверок	Отсутствие замечаний, нарушений по результатам плановых и внеплановых проверок по вопросам, находящимся в компетенции работника	20 баллов
	3. Соблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие нарушений Правил внутреннего трудового распорядка	20 баллов
	4. Соблюдение положений профессиональной этики	Отсутствие нарушений положений Кодекса этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждения социального обслуживания, в т.ч. отсутствие нарушений правил делового поведения и общения, корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними	10 баллов
ИТОГО			100 баллов
Врач-педиатр, врач по лечебной физкультуре, врач-физиотерапевт, врач-невролог, врач-рефлексотерапевт, врач-эндокринолог, инструктор по лечебной физкультуре, медицинская сестра по	1. Качественное выполнение должностных обязанностей (должностной инструкции) в полном объеме	1.1. Отсутствие официально зафиксированных замечаний со стороны руководства по причине несвоевременности выполнения должностных обязанностей, приказов руководителя	20 баллов
		1.2. Отсутствие случаев некачественного оформления документов, соблюдение порядка ведения документации, обеспечивающей работу учреждения	20 баллов
		1.3. Отсутствие нарушений стандартов и порядка оказания услуг	10 баллов

физиотерапии, медицинская сестра по массажу, медицинская сестра, медицинская сестра диетическая, медицинская сестра процедурная	2.Удовлетворенность граждан качеством предоставления услуг	Отсутствие обоснованных жалоб, поступающих от граждан, на качество оказания услуг работником. Отсутствие отрицательных отзывов о работе учреждения (работниках учреждения), оставленных на официальном сайте учреждения и/или в «Книге отзывов и предложений (жалоб)», по результатам опроса (в форме анкетирования) граждан о качестве и доступности предоставления социальных услуг в учреждении	20 баллов
	3.Соблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие нарушений Правил внутреннего трудового распорядка	20 баллов
	4.Соблюдение положений профессиональной этики	Отсутствие нарушений положений Кодекса этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждения социального обслуживания, в т.ч. отсутствие нарушений правил делового поведения и общения, корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними	10 баллов
ИТОГО			100 баллов
Главная медицинская сестра, заведующая отделением - невролог, заведующая столовой, кладовщик	1.Качественное выполнение должностных обязанностей (должностной инструкции) в полном объеме	1.1. Отсутствие официально зафиксированных замечаний со стороны руководства по причине несвоевременности выполнения должностных обязанностей, приказов руководителя	30 баллов
		1.2. Отсутствие случаев некачественного оформления документов, соблюдение порядка ведения документации, обеспечивающей работу учреждения	20 баллов
	1. Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие официально зафиксированных фактов нарушения сроков подачи отчетности	20 баллов
	3.Соблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие нарушений Правил внутреннего трудового распорядка	20 баллов
	4.Соблюдение положений профессиональной этики	Отсутствие нарушений положений Кодекса этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждения социального обслуживания, в т.ч. отсутствие нарушений правил делового поведения и общения, корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними	10 баллов
ИТОГО			100 баллов
Социальный педагог, педагог-психолог, логопед, специалист по социальной реабилитации, тренер-преподаватель по адаптивной физкультуре.	1.Качественное выполнение должностных обязанностей (должностной инструкции) в полном объеме	1.1. Отсутствие официально зафиксированных замечаний со стороны руководства по причине некачественного и / или несвоевременного выполнения функциональных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, приказов руководителя	20 баллов
		1.2. Отсутствие случаев некачественного оформления документов, соблюдение порядка ведения документации, обеспечивающей работу учреждения	20 баллов
		1.3. Отсутствие нарушений стандартов и процедур оказания услуг	10 баллов
	2.Удовлетворенность граждан качеством предоставления услуг	Отсутствие обоснованных жалоб, поступающих от граждан, на качество оказания услуг работником. Отсутствие отрицательных отзывов о работе учреждения (работниках учреждения), оставленных на официальном сайте учреждения и/или в «Книге отзывов и предложений (жалоб)», по результатам опроса (в форме анкетирования) граждан о	20 баллов

		качестве и доступности предоставления социальных услуг в учреждении	
	3. Соблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие нарушений Правил внутреннего трудового распорядка	20 баллов
	4. Соблюдение положений профессиональной этики	Отсутствие нарушений положений Кодекса этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждения социального обслуживания, в т.ч. отсутствие нарушений правил делового поведения и общения, корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними	10 баллов
ИТОГО			100 баллов
Администратор, горничная, повар, буфетчик, официант	1. Качественное выполнение должностных обязанностей (должностной инструкции) в полном объеме	1.1. Отсутствие официально зафиксированных замечаний со стороны руководства по причине некачественного и / или несвоевременного выполнения функциональных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, приказов руководителя	30 баллов
		1.2. Отсутствие нарушений стандартов и процедур оказания услуг	20 баллов
	2. Удовлетворенность граждан качеством предоставления услуг	Отсутствие обоснованных жалоб, поступающих от граждан, на качество оказания услуг работником. Отсутствие отрицательных отзывов о работе учреждения (работниках учреждения), оставленных на официальном сайте учреждения и/или в «Книге отзывов и предложений (жалоб)», по результатам опроса (в форме анкетирования) граждан о качестве и доступности предоставления социальных услуг в учреждении	20 баллов
	3. Соблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие нарушений Правил внутреннего трудового распорядка	20 баллов
	4. Соблюдение положений профессиональной этики	Отсутствие нарушений положений Кодекса этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждения социального обслуживания, в т.ч. отсутствие нарушений правил делового поведения и общения, корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними	10 баллов
ИТОГО			100 баллов
Специалист отделения организационно - методической и аналитической работы	1. Качественное выполнение должностных обязанностей (должностной инструкции) в полном объеме	1.1. Отсутствие официально зафиксированных замечаний со стороны руководства по причине несвоевременности выполнения должностных обязанностей, приказов руководителя	20 баллов
		1.2. Отсутствие случаев некачественного оформления документов, соблюдение порядка ведения документации, обеспечивающей работу учреждения	20 баллов
		1.3. Отсутствие нарушений стандартов и порядка оказания услуг	10 баллов
	2. Удовлетворенность граждан качеством предоставления услуг	Отсутствие обоснованных жалоб, поступающих от граждан, на качество оказания услуг работником. Отсутствие отрицательных отзывов о работе учреждения (работниках учреждения), оставленных на официальном сайте учреждения и/или в «Книге отзывов и предложений (жалоб)», по результатам опроса (в форме анкетирования) граждан о качестве и доступности предоставления социальных услуг в учреждении	20 баллов

	3.Соблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие нарушений Правил внутреннего трудового распорядка	20 баллов
	4.Соблюдение положений профессиональной этики	Отсутствие нарушений положений Кодекса этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждения социального обслуживания, в т.ч. отсутствие нарушений правил делового поведения и общения, корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними	10 баллов
ИТОГО			100 баллов
Заведующий отделения социально-бытового обслуживания, заведующий отделения организационно-методической и аналитической работы. Ведущий специалист: - по социально-психологической реабилитации - по социально-педагогической реабилитации - по социально-бытовой и социально-средовой реабилитации - по социокультурной реабилитации Старший тренер-преподаватель по адаптивной физкультуре	1.Качественное выполнение должностных обязанностей (должностной инструкции) в полном объеме	1.1. Отсутствие официально зафиксированных замечаний со стороны руководства по причине несвоевременности выполнения должностных обязанностей, приказов руководителя	30 баллов
		1.2. Отсутствие случаев некачественного оформления документов, соблюдение порядка ведения документации, обеспечивающей работу учреждения	20 баллов
	2. Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие официально зафиксированных фактов нарушения сроков подачи отчетности	20 баллов
	3.Соблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие нарушений Правил внутреннего трудового распорядка	20 баллов
	4.Соблюдение положений профессиональной этики	Отсутствие нарушений положений Кодекса этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждения социального обслуживания, в т.ч. отсутствие нарушений правил делового поведения и общения, корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними	10 баллов
ИТОГО			100 баллов
Инженер по КИПиА, рабочий по КОиРЗ, инженер-энергетик, слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию э/оборудования	1.Качественное выполнение должностных обязанностей (должностной инструкции) в полном объеме	1.1. Отсутствие официально зафиксированных замечаний со стороны руководства по причине некачественного и / или несвоевременного выполнения функциональных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, приказов руководителя	30 баллов
		1.2. Отсутствие нарушений в соблюдении правил, инструкций, локальной документации учреждения по охране труда и прочей безопасности.	20 баллов
	2.Удовлетворенность потребности учреждения в качественном выполнении работ	Отсутствие обоснованных жалоб, поступающих от граждан и сотрудников учреждения, на качество выполненных работ находящихся в компетенции работника	20 баллов
	3.Соблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие нарушений Правил внутреннего трудового распорядка	20 баллов
	4.Соблюдение положений профессиональной этики	Отсутствие нарушений положений Кодекса этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждения социального обслуживания, в т.ч. отсутствие нарушений правил делового поведения и общения, корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними	10 баллов
ИТОГО			100 баллов

Уборщик производственных и служебных помещений, водитель, оператор котельной, мойщик посуды, кухонный рабочий, кастелянша, машинист по стирке и ремонту, тракторист, цветовод	1. Качественное выполнение должностных обязанностей (должностной инструкции) в полном объеме	1.1. Отсутствие официально зафиксированных замечаний со стороны руководства по причине некачественного и / или несвоевременного выполнения функциональных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, приказов руководителя	30 баллов
		1.2. Отсутствие нарушений в соблюдении правил, инструкций, локальной документации учреждения по охране труда и прочей безопасности.	20 баллов
	2. Удовлетворенность потребности учреждения в качественном выполнении работ	Отсутствие нарушений стандартов и порядка выполнения работ находящихся в компетенции работника .	20 баллов
	3. Соблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие нарушений Правил внутреннего трудового распорядка	20 баллов
	4. Соблюдение положений профессиональной этики	Отсутствие нарушений положений Кодекса этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждения социального обслуживания, в т.ч. отсутствие нарушений правил делового поведения и общения, корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними	10 баллов
ИТОГО			100 баллов
Заведующий хозяйством, инженер-механик, инженер по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений, специалист по охране труда	1. Качественное выполнение должностных обязанностей (должностной инструкции) в полном объеме	1.1. Отсутствие официально зафиксированных замечаний со стороны руководства по причине некачественного и / или несвоевременного выполнения функциональных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, приказов руководителя	30 баллов
		1.2. Отсутствие случаев некачественного оформления документов, соблюдение порядка ведения документации, обеспечивающей работу учреждения	20 баллов
	2. Удовлетворенность потребности учреждения в качественном выполнении работ	Отсутствие нарушений стандартов и порядка выполнения работ находящихся в компетенции работника .	20 баллов
	3. Соблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие нарушений Правил внутреннего трудового распорядка	20 баллов
	4. Соблюдение положений профессиональной этики	Отсутствие нарушений положений Кодекса этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждения социального обслуживания, в т.ч. отсутствие нарушений правил делового поведения и общения, корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними	10 баллов
ИТОГО			100 баллов
Специалист по связям с общественностью, методист, делопроизводитель	1. Уровень исполнительской дисциплины	1.1. Отсутствие зафиксированных замечаний и нарушений законодательства	30 баллов
		1.2. Соблюдение сроков предоставления информации	20 баллов
	2. Отсутствие выявленных ошибок	Отсутствие случаев некачественного оформления документов, соблюдение порядка ведения документации, обеспечивающей работу учреждения	20 баллов
	3. Соблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие нарушений Правил внутреннего трудового распорядка	20 баллов

	4. Соблюдение положений профессиональной этики	Отсутствие нарушений положений Кодекса этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждения социального обслуживания, в т.ч. отсутствие нарушений правил делового поведения и общения, корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними	до 10 баллов
ИТОГО			100 баллов
Главный бухгалтер, экономист	1. Соблюдение законодательства РФ и Тюменской области, надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие зафиксированных замечаний и нарушений законодательства РФ и Тюменской области. Соблюдение порядка ведения финансовой, бухгалтерской документации, отчетов, других сведений и информации	20 баллов
	2. Уровень исполнительской дисциплины	Уровень исполнительской дисциплины оценивается по соблюдению сроков, установленных порядков и форм предоставления финансовой, бухгалтерской отчетности, других сведений и информации.	20 баллов
	3. Соблюдение финансово-хозяйственной дисциплины	Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств, установленных в ходе проверок	20 баллов
	4. Эффективность планирования деятельности	Выполнение учреждением установленных плановых показателей бюджетной сметы, государственного задания, по внебюджетным доходам за отчетный период. Планирование доходов учреждения и распределение по видам расходов за счет всех источников поступления	20 баллов
	5. Соблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие нарушений Правил внутреннего трудового распорядка	10 баллов
	6. Соблюдение положений профессиональной этики	Отсутствие нарушений положений Кодекса этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждения социального обслуживания, в т.ч. отсутствие нарушений правил делового поведения и общения, корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними	10 баллов
ИТОГО			100 баллов
Бухгалтер	1. Уровень исполнительской дисциплины	1.1 Отсутствие зафиксированных замечаний и нарушений законодательства	20 баллов
		1.2 Соблюдение порядка ведения финансовой, бухгалтерской документации, сроков отчетности, других сведений и информации	20 баллов
	2. Отсутствие выявленных ошибок	Отсутствие выявленных фактов несвоевременного и некачественного приема, контроля, обработки первичной документации	20 баллов
	3. Интенсивность труда	Интенсивность труда и своевременное выполнение заданий и поручений руководства	20 баллов
	4. Соблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие нарушений Правил внутреннего трудового распорядка	10 баллов
	5. Соблюдение положений профессиональной этики	Отсутствие нарушений положений Кодекса этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждения социального обслуживания, в т.ч. отсутствие нарушений правил делового поведения и общения, корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними	10 баллов
ИТОГО			100 баллов
Специалист в сфере	1. Соблюдение законодательства	Соблюдение законодательства РФ и Тюменской области, внутренних локальных	30 баллов

закупок		актов учреждения, надлежащее исполнение трудовых обязательств	
	2. Уровень исполнительской дисциплины	Своевременность предоставления закупочной документации, отчетов по закупкам и иной отчетности, других сведений и информации по закупкам учреждения	30 баллов
	3. Интенсивность труда	Отсутствие случаев несвоевременного и некачественного оформления документации, обеспечивающей работу учреждения	20 баллов
	4. Соблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие нарушений Правил внутреннего трудового распорядка	10 баллов
	5. Соблюдение положений профессиональной этики	Отсутствие нарушений положений Кодекса этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждения социального обслуживания, в т.ч. отсутствие нарушений правил делового поведения и общения, корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними	10 баллов
Итого			100 баллов
Специалист по управлению персоналом	1. Соблюдение законодательства	Соблюдение законодательства РФ и Тюменской области, внутренних локальных актов учреждения, трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязательств	20 баллов
	2. Уровень исполнительской дисциплины	Своевременность предоставления кадровой статистической и иной отчетности, других сведений и информации по кадровой работе учреждения	20 баллов
	3. Интенсивность труда	Отсутствие случаев несвоевременного и некачественного оформления документации, обеспечивающей работу учреждения	20 баллов
	4. Контроль и мониторинг вакантных ставок за отчетный период	Своевременность подачи информации о вакантных ставках соискателям. Эффективный мониторинг возможности перераспределения функций по вакантной должности между иными сотрудниками учреждения	20 баллов
	5. Соблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие нарушений Правил внутреннего трудового распорядка	10 баллов
	6. Соблюдение положений профессиональной этики	Отсутствие нарушений положений Кодекса этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждения социального обслуживания, в т.ч. отсутствие нарушений правил делового поведения и общения, корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними	10 баллов
ИТОГО:			100 баллов
ЕЖЕКВАРТАЛЬНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ			
Заместитель руководителя по лечебно-оздоровительной работе, по социальной реабилитации, заместитель руководителя по жизнеобеспечению и безопасности учреждения (главный инженер)	1. Уровень эффективности реализации услуг направленных на совершенствование работы учреждения	Выполнение плановых (нормированных) значений, установленных учреждением в части: осуществления организационно-методического, медицинской реабилитации, социальной реабилитации, хозяйственно-бытового обслуживания учреждения	40 баллов
	2. Уровень исполнительской дисциплины (соблюдение сроков оборота документов)	Отсутствие официально зафиксированных фактов нарушения сроков оборота документов.	40 баллов
	3. Своевременное и качественное	Оценивается по качеству и своевременности выполнения внеплановых	20 баллов

	выполнение внеплановых заданий и отдельных мероприятий Учреждения, поручений руководства	заданий и поручений руководства, в т.ч. в проведении разовых работ за конкретный период времени.	
ИТОГО:			100 баллов
Главный бухгалтер, экономист	1. Мониторинг эффективности планирования финансово-хозяйственной деятельности учреждения за отчетный период	Контроль за распределением плановых показателей по доходам и расходам учреждения за отчетный период.	50 баллов
	2. Мониторинг показателей уровня среднемесячной заработной платы отдельных категорий работников, утвержденных в «дорожной карте» учреждения	Уровень выполнения показателей, утвержденных в региональном плане мероприятий «дорожная карта», в части достижения уровня среднемесячной заработной платы отдельных категорий работников (мониторимруемая группа должностей)	50 баллов
ИТОГО:			100 баллов
Бухгалтер	1. Достоверность данных бухгалтерского учета	Отсутствие выявленных фактов несоответствия данных бухгалтерского учета с фактическими данными хозяйственной деятельности учреждения	50 баллов
	2. Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие официально зафиксированных фактов нарушения документооборота в учреждении.	50 баллов
ИТОГО:			100 баллов
Специалист по управлению персоналом, специалист в сфере закупок	1. Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие официально зафиксированных замечаний и нарушений по результатам внешних, внутренних, ведомственных проверок по вопросам, находящимся в компетенции работников.	50 баллов
	2. Своевременное и качественное выполнение внеплановых заданий и отдельных мероприятий Учреждения, поручений руководства	Оценивается по качеству и своевременности выполнения внеплановых заданий и поручений руководства	50 баллов
ИТОГО:			100 баллов
Заведующий отделения социально-бытового обслуживания, заведующий отделения организационно-методической и аналитической работы. Ведущий специалист: -по социально-психологической реабилитации - по социально-педагогической реабилитации - по социально-бытовой и социально-средовой	1. Отсутствие замечаний, нарушений по результатам проверок	Отсутствие замечаний, нарушений по результатам плановых и внеплановых проверок по вопросам, находящимся в компетенции работника	50 баллов
	2. Своевременное и качественное выполнение внеплановых заданий и отдельных мероприятий Учреждения, поручений руководства	Оценивается по качеству и своевременности выполнения внеплановых заданий и поручений руководства.	50 баллов

<p>реабилитации - по социокультурной реабилитации Старший тренер- преподаватель по адаптивной физкультуре Главная медицинская сестра, заведующая отделением - невролог, заведующая столовой, кладовщик</p>			
<p>ИТОГО:</p>			<p>100 баллов</p>
<p>Врач-педиатр, врач по лечебной физкультуре, врач-физиотерапевт, врач-невролог, врач- рефлексотерапевт, врач- эндокринолог, инструктор по лечебной физкультуре, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу, медицинская сестра диетическая, медицинская сестра процедурная Социальный педагог, педагог-психолог, логопед, специалист по социальной реабилитации, тренер-преподаватель по адаптивной физкультуре. Специалист отделения организационно - методической и аналитической работы, методист, специалист по связям с общественностью</p>	<p>1. Формирование работ по направлению деятельности учреждения: - методическая - инновационная, - санитарно- просветительская, - организационно- аналитическая.</p>	<p>Систематичность проведения и участие в методической и инновационной деятельности, санитарно-просветительской деятельности, организационно- аналитической деятельности за отчетный период.</p>	<p>50 баллов</p>
<p>медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу, медицинская сестра диетическая, медицинская сестра процедурная Социальный педагог, педагог-психолог, логопед, специалист по социальной реабилитации, тренер-преподаватель по адаптивной физкультуре. Специалист отделения организационно - методической и аналитической работы, методист, специалист по связям с общественностью</p>	<p>2. Своевременное и качественное выполнение внеплановых заданий и отдельных мероприятий Учреждения, поручений руководства</p>	<p>Оценивается по качеству и своевременности выполнения внеплановых заданий и поручений руководства, в т.ч. в проведении разовых работ за конкретный период времени.</p>	<p>50 баллов</p>
<p>ИТОГО:</p>			<p>100 баллов</p>
<p>Заведующий хозяйством, инженер-механик, инженер по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений, специалист по охране труда, делопроизводитель, администратор, горничная, повар, буфетчик, официант, Инженер по КИПиА, рабочий по КОиРЗ, инженер-энергетик, слесарь-сантехник,</p>	<p>1. Хозяйственно- бытовое обеспечение деятельности учреждения</p>	<p>Участие в мероприятиях, направленных на эффективное обеспечения хозяйственно- бытовой деятельности учреждения</p>	<p>50 баллов</p>
<p>администратор, горничная, повар, буфетчик, официант, Инженер по КИПиА, рабочий по КОиРЗ, инженер-энергетик, слесарь-сантехник,</p>	<p>2. Своевременное и качественное выполнение внеплановых заданий и отдельных мероприятий Учреждения, поручений руководства</p>	<p>Оценивается по качеству и своевременности выполнения внеплановых заданий и поручений руководства, в т.ч. в проведении разовых работ за конкретный период времени.</p>	<p>50 баллов</p>

электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, уборщик производственных и служебных помещений, водитель, оператор котельной, мойщик посуды, кастелянша, машинист по стирке и ремонту, кухонный рабочий, тракторист, цветовод			
ИТОГО:			100 баллов
ЕЖЕГОДНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ			
Заместитель руководителя по лечебно-оздоровительной работе, по социальной реабилитации, заместитель руководителя по жизнеобеспечению и безопасности учреждения (главный инженер)	1. Выполнение количественных и качественных показателей, установленных по всем направления деятельности учреждения	Выполнение плановых показателей в полном объеме по всем направления деятельности учреждения	40 баллов
	2. Своевременное применение изменений законодательства РФ по направлению деятельности учреждения	Своевременная обработка и внедрение изменений во внутренние локальные акты учреждения	40 баллов
	3. Наличие предложений, влияющих на повышение эффективности деятельности учреждения	Оценивается наличие утвержденных и внедренных предложений, влияющих на повышение эффективности деятельности учреждения.	20 баллов
ИТОГО:			100 баллов
Главный бухгалтер, экономист	1. Соблюдение предельных соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждений.	1.1. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения к средней заработной плате сотрудников учреждения (коэффициент кратности).	10 баллов
		1.2. Соотношение среднемесячной заработной платы заместителя руководителя учреждения к средней заработной плате сотрудников учреждения (коэффициент кратности).	10 баллов
		1.3. Соотношение среднемесячной заработной платы главного бухгалтера учреждения к средней заработной плате сотрудников учреждения (коэффициент кратности).	10 баллов
	2. Выполнение плановых показателей за отчетный период по всем направления деятельности	Выполнение плановых показателей в полном объеме по всем направления деятельности учреждения	30 баллов

	учреждения		
	3. Отсутствие замечаний, нарушений по результатам внешних, внутренних, ведомственных проверок по вопросам, находящимся в компетенции работника	Отсутствие официально зафиксированных замечаний и нарушений по результатам внешних, внутренних, ведомственных проверок по вопросам, находящимся в компетенции работников.	20 баллов
	4. Отсутствие жалоб и обращений сотрудников по вопросам профессиональной деятельности главного бухгалтера и экономиста	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений сотрудников по вопросам профессиональной деятельности главного бухгалтера и экономиста.	20 баллов
ИТОГО:			100 баллов
Бухгалтер	1. Исполнение Положения об учетной политике учреждения	Отсутствие фактов нарушения Положения об учетной политике учреждения.	25 баллов
	2. Соблюдение сроков и порядка проведения инвентаризации	Отсутствие фактов нарушения сроков и порядка проведения инвентаризации в учреждении.	25 баллов
	3. Соблюдение сроков сверки расчетов по платежам во внебюджетные фонды, налоговые органы, с поставщиками товарно-материальных ценностей и услуг, подотчетными лицами, сотрудниками и тд. по направлениям деятельности	Отсутствие фактов нарушения сроков и порядка проведения сверки расчетов в учреждении.	25 баллов
	4. Отсутствие жалоб и обращений сотрудников по вопросам профессиональной деятельности сотрудников бухгалтерии учреждения	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений сотрудников по вопросам профессиональной деятельности сотрудников бухгалтерии учреждения.	25 баллов
ИТОГО:			100 баллов
Специалист по управлению персоналом	1. Соблюдение сроков повышения квалификации работников учреждения непосредственно оказывающих социальные услуги гражданам	Уровень квалификаций работников учреждения напрямую связан с качеством подготовки и переподготовки специалистов, соблюдением сроков повышения квалификации работников учреждения. Годовой показатель должен составлять не менее 30% от количества работников учреждения непосредственно оказывающих социальные услуги, подлежащие обучению	50 баллов
	2. Отсутствие жалоб и обращений сотрудников по вопросам профессиональной деятельности специалиста по кадрам	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений сотрудников по вопросам профессиональной деятельности специалиста по кадрам.	50 баллов

Итого:			100 баллов
Все категории работников	1. Достижение учреждением плановых показателей деятельности, установленных учредителем	Выполнение учреждением в отчетном периоде в полном объеме показателей, установленных: - государственным заданием; - соглашением о предоставлении субсидий на цели, не связанные с выполнением государственного задания.	50 баллов
(за исключением заместителя руководителя по лечебно-оздоровительной работе, по социальной реабилитации, заместителя руководителя по жизнеобеспечению и безопасности учреждения (главный инженер), главного бухгалтера, экономиста, работников бухгалтерии, специалист по управлению персоналом)	2. Выполнение плана дохода от оказания платных услуг	Получение учреждением в отчетном периоде в полном объеме дохода от оказания платных услуг.	50 баллов
ИТОГО			100 баллов

