

Приложение № 2  
к коллективному договору БУ  
«Центр помощи детям, оставшимся  
без попечения родителей, «Лучик»  
на 2017-2019 годы

**Положение  
о порядке и условиях осуществления  
стимулирующих выплат работникам**

п. Сергино

## **Раздел I. Общие положения**

- 1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях применения стимулирующих выплат работникам разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.12.2004 № 77-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры», постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 13.04.2007 года № 97-п «Об утверждении Единых рекомендаций по построению отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений, финансируемых из бюджета Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», приказа Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа - Югры № 03-нп «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Департаменту социального развития Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, оказывающих социальные услуги».
- 1.2. Настоящее положение регулирует порядок и условия применения стимулирующих выплат работникам бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, «Лучик» (далее – Учреждение).
- 1.3. Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование инновационного труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности Учреждения.
- 1.4. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающим по основному месту работы.

## **Раздел II. Перечень стимулирующих выплат**

2.1. В Учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты за интенсивность работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы за квартал;
- премиальные выплаты по итогам работы за год.

2.2. Стимулирующие выплаты должны отвечать основным целям деятельности учреждения и показателям оценки эффективности деятельности работника учреждения.

Принципы, в соответствии с которыми устанавливаются показатели эффективности работы:

- объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижения коллективных результатов труда;
- адекватность (соразмерность) - вознаграждение должно быть адекватно (соразмерно) трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

2.3. Выплата за интенсивность работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

- участие в выполнении важных работ, мероприятий
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы

учреждения.

Максимальный размер выплаты за интенсивность работы определяется в процентах от должностного оклада работника, но не более 50 процентов должностного оклада.

Выплата устанавливается на срок не более года.

При установлении размера выплаты за интенсивность работы следует учитывать:

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы учреждения);

систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда и др.;

выполнение работником учреждения важных работ, не определенных трудовым договором.

2.4. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты за качество выполняемых работ:

выплата за качество;

коэффициент эффективности деятельности работника (далее - КЭД).

Выплата за качество устанавливается в соответствии с показателями оценки эффективности деятельности работников, утвержденными коллективным договором государственного учреждения, в соответствии с перечнем

показателей эффективности деятельности работников государственных учреждений, установленных в приложении 2 к настоящему Положению, и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 1 июля 2013 года № 287 «О методических рекомендациях по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений социального обслуживания населения, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников».

В качестве оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов государственного учреждения (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчисляемом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и прочих единицах измерений) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностирования, замеров, опросов.

Инструменты оценки (критерии и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности отдельных работников.

Максимальный размер выплаты за качество определяется в процентах от должностного оклада работника, но не более 50 процентов должностного оклада.

Выплата устанавливается ежемесячно, персонально по каждому работнику на основании показателя оценки эффективности деятельности работника.

При установлении выплаты за качество не применяются критерии оценки для установления размера КЭД.

2.5. КЭД устанавливается отдельным категориям работников государственных учреждений для обеспечения достижения значений, указанных в постановлении Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 9 февраля 2013 года № 37-п «Об утверждении плана мероприятий («Дорожной карты») «Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры (2013 - 2018 годы)».

Перечень должностей работников учреждения, в отношении которых реализуется план мероприятий по поэтапному повышению заработной платы, порядок и условия повышения оплаты труда, а также размер применения (установления) КЭД устанавливается приказом Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа - Югры (далее - Депсоцразвития Югры),

Порядок утверждения предельного размера КЭД устанавливается

приказом Депсоцразвития Югры.

2.6. Выплата за выслугу лет устанавливается к должностному окладу работникам государственных учреждений в размере, установленном в приложении 3 к настоящему Положению.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка или иной документ, подтверждающий периоды работы, предусмотренные строкой 3 приложения 3 к настоящему Положению.

2.7. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал производятся работникам учреждения за фактически отработанное время, не позднее следующего за окончанием квартала месяца, а за четвертый квартал - в декабре текущего года.

Руководитель учреждения утверждает локальным нормативным актом учреждения показатели для определения размера премии по итогам работы за квартал, которые не должны дублировать критерии оценки, используемые при установлении выплаты за интенсивность работы, и выплаты за качество выполняемых работ.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал не выплачивается при наличии дисциплинарного взыскания, наложенного в расчетном периоде, а также работникам, уволенным в расчетном периоде за виновные действия.

Перечень показателей, за которые производится снижение размера выплаты в соответствии с примерными показателями, за которые производится снижение размера выплаты по итогам работы за квартал:

№ п/п	Показатели, за которые производится снижение размера выплаты по итогам работы за квартал	Процент снижения
1.	Некачественное, несвоевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка и оформление документов	до 50 процентов
2.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации	до 50 процентов
3.	Грубое, неэтичное отношение к клиентам, коллегам	до 100 процентов
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 100 процентов

2.8. Премияльная выплата по итогам работы за календарный год осуществляется при наличии обоснованной экономии в декабре текущего календарного года в размере не более двух фондов оплаты труда.

Основанием для выплаты премии по итогам работы за календарный год является приказ Депсоцразвития Югры.

При установлении премиальных выплат по итогам работы за календарный год следует учитывать:

участие в течение установленного периода в выполнении важных работ;

качественное и своевременное оказание государственных услуг, выполнение государственного задания;

качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности.

Премияльная выплата по итогам работы за календарный год осуществляется за фактически отработанное время по табелю учета рабочего времени.

Премияльная выплата по итогам работы за календарный год не выплачивается при наличии не снятого на дату издания приказа Депсозразвития Югры о премияльной выплате по итогам работы за календарный год дисциплинарного взыскания, а также работникам, уволенным в течение года за виновные действия.

### **Перечень показателей, за которые производится снижение размера выплаты**

№ п/п	Показатели, за которые производится снижение размера выплаты по итогам работы за календарный год	Процент снижения
1.	Некачественное, несвоевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка и оформление документов	до 50 процентов
2.	Неквалифицированное рассмотрение заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан	до 50 процентов
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации	до 50 процентов
4.	Грубое, неэтичное отношение к клиентам, коллегам	до 100 процентов
5.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 100 процентов

2.9. Основанием для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения, а также определения их размера является приказ руководителя государственного учреждения,

2.10. Стимулирующие выплаты начисляются к должностному окладу работника и не учитываются для начисления других выплат кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.11. Перечень, предельные размеры, показатели и критерии стимулирующих выплат, применяемых в учреждении, утверждаются коллективным договором учреждения согласно перечню, установленному приложением 3 к настоящему Положению,

2.12. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, с учетом доведенных бюджетных ассигнований, средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

На стимулирующие выплаты не могут быть использованы средства бюджета автономного округа, сложившиеся в результате невыполнения

государственных заданий или планового объема предоставляемых услуг региональных целевых программ.

2.13. Стимулирующие доплаты устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы. Показатели (критерии), достижение которых служит основанием для начисления стимулирующей доплаты, приведены в Приложении 1 к настоящему Положению.

2.14. Стимулирующие доплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы не носят обязательный характер и не обязательны при распределении между всеми работниками Учреждения.

### **Раздел III. Порядок установления стимулирующих доплат**

3.1. Доплаты за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ устанавливаются конкретному работнику, и выплачиваются по приказу директора Учреждения.

3.2. Доплаты за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ устанавливаются по решению директора Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда:

- заместителей директора, заведующих отделениями, главного бухгалтера, специалистов подчиненных директору непосредственно по представлению директора Учреждения;
- специалистов и иных работников - по представлению заведующих отделениями.

Директор Учреждения имеет право самостоятельно или по представлению заведующих отделениями снижать размер или лишать работника стимулирующей надбавки за интенсивность труда и высокие результаты работы полностью, за упущения в работе или ухудшение показателей работы, в том числе по следующим основаниям:

- неисполнение обязанностей, возложенных должностной инструкцией;
- нарушение штатной, финансовой дисциплины;
- предоставление недостоверной информации;
- невыполнение правил по охране труда, технике безопасности, санитарно-эпидемиологического режима, правил обработки инструмента;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- несоблюдение конфиденциальности, нарушение врачебной, служебной, коммерческой или государственной тайны.

3.3. Комиссия по установлению премиальной выплаты по итогам работы утверждается приказом директора Учреждения.

3.4. Ежемесячно в срок до 25 числа месяца, руководители структурных подразделений, заместители директора предоставляют предложения по премиальным выплатам за качество работникам учреждения.

Ежеквартально в срок до 10 числа, следующего за отчетным, руководители структурных подразделений, заместители директора предоставляют предложения по премиальным выплатам по итогам работы за квартал работникам учреждения.

3.5. Заседание комиссии проводится до 30 числа месяца и 10 числа месяца,

следующего за отчетным кварталом и считается правомочным, если на нем присутствовали более половины общего числа ее членов.

3.6. Комиссия на основе оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ вырабатывает предложения по установлению размера стимулирующих выплат за качество ежемесячно, по итогам работы за квартал ежеквартально конкретному работнику.

3.7. Комиссия по установлению премиальной выплаты за качество, по итогам работы за квартал имеет право отклонить ходатайство о премировании или снизить размер премии при невыполнении работником своих должностных обязанностей.

3.8. Итогом заседания Комиссии является решение об установлении размера премиальной выплаты за качество, по итогам работы за квартал работникам Учреждения.

3.9. На основании протокола Комиссии специалист по кадрам готовит проект приказа по Учреждению об установлении размера премиальных выплат за качество ежемесячно, по итогам работы за квартал ежеквартально работникам Учреждения.

#### **IV. Премия по итогам работы за год**

4.1. Решение о выплате премии по итогам работы (календарный год) выплачивается при наличии обоснованной экономии бюджетных средств.

4.2. Решение о выплате премии по итогам работы (календарный год), ее предельном размере принимается директором Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (или лицом его заменяющим), и оформляется приказом Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

4.3. Выплаты премии по итогам года (календарный год) работникам Учреждения осуществляется на основании приказа директора Учреждения.

4.4. Выплата премии по итогам года (календарный год) работникам Учреждения, осуществляются в следующих размерах:

- за качественное и своевременное выполнение государственного задания при отсутствии замечаний по исполнению государственного задания и жалоб со стороны получателей государственных услуг в размере до двух месячных фондов оплаты труда;

- при наличии незначительных отклонений до 10% от показателей государственного задания и при отсутствии обоснованных жалоб со стороны получателей государственных услуг в размере 80 процентов от установленного размера премии за календарный год;

- при наличии отклонений свыше 10% от показателей государственного задания, обоснованных жалоб со стороны получателей государственных услуг в размере 50 процентов от установленного размера премии за календарный год.

4.5. В месячный фонд оплаты труда включается должностной оклад (оклад), выплата за выслугу лет, доплата водителям за классность, выплата за работу с вредными условиями труда, районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.



При установлении премиальных выплат по итогам работы за календарный год следует учитывать:

участие в течение установленного периода в выполнении важных работ;

качественное и своевременное оказание государственных услуг, выполнение государственного задания;

качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности.

Премиальная выплата по итогам работы за календарный год осуществляется за фактически отработанное время по табелю учета рабочего времени.

Премиальная выплата по итогам работы за календарный год не выплачивается при наличии не снятого на дату издания приказа Депсоцразвития Югры о премиальной выплате по итогам работы за календарный год дисциплинарного взыскания, а также работникам, уволенным в течение года за виновные действия.

Перечень показателей, за которые производится снижение размера выплаты в соответствии с примерными показателями, за которые производится снижение размера выплаты по итогам работы за календарный год:

№ п/п	показатели, за которые производится снижение размера выплаты по итогам работы за календарный год	Процент снижения
-------	--	------------------

1.	Некачественное, несвоевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей, некачественная подготовка и оформление документов	до 50 процентов
2.	Некачественное рассмотрение заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан	до 50 процентов
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации	до 50 процентов
4.	Грубое, неэтичное отношение к клиентам, коллегам	до 100 процентов
5.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 100 процентов

## **V. Стимулирующие выплаты директору.**

5.1.Руководителю учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

выплата за качество;

премиальная выплата по итогам работы за календарный год.

5.1.2.Материальное стимулирование деятельности руководителя учреждения осуществляется за счет средств бюджета автономного округа в пределах выделенных бюджетных ассигнований (субсидий) на оплату труда.

5.1.3.Выплата за качество по основным результатам деятельности руководителя учреждения, курируемого непосредственно Депсоцразвития

Югры, производится на основании приказа Депсоцразвития Югры, в отношении остальных учреждений на основании приказа начальника управления социальной защиты населения Депсоцразвития Югры.

5.1.4. Размер выплаты за качество устанавливается ежемесячно на основании показателей эффективности деятельности руководителя учреждения, и устанавливается в процентах к должностному окладу, но не более 25 процентов.

Выплата за качество руководителю начисляется за фактически отработанное время по табелю учета рабочего времени.

5.2. Решение о выплате премии по итогам работы за календарный год директору учреждения осуществляется в следующих размерах:

- за качественное и своевременное выполнение государственного задания при отсутствии замечаний по исполнению государственного задания и жалоб со стороны получателей государственных услуг в размере до двух месячных фондов оплаты труда;

- при наличии незначительных отклонений до 10% от показателей государственного задания и при отсутствии обоснованных жалоб со стороны получателей государственных услуг в размере 80 процентов от установленного размера премии за календарный год;

- при наличии отклонений свыше 10% от показателей государственного задания, обоснованных жалоб со стороны получателей государственных услуг в размере 50 процентов от установленного размера премии за календарный год.

5.2.1. Премия по итогам работы за календарный год не выплачивается директору учреждения, имеющего неснятое дисциплинарное взыскание на дату издания приказа Депсоцразвития Югры о премировании.

В случае, если основанием для прекращения действия дисциплинарного взыскания служит расторжение трудового договора, то премия по итогам работы за календарный год, за период с начала этого календарного года до дня расторжения трудового договора, не выплачивается.

5.2.2. Решение о выплате премии по итогам работы за календарный год директору учреждения, подведомственного Депсоцразвития Югры, ее размере оформляется приказом Депсоцразвития Югры.

Настоящее Положение о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат работникам бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, «Лучик» вступает в силу с 21 августа 2017 года и действует до принятия нового локального акта, регулирующего вопросы премирования.

Внесение изменений и дополнений в данное Положение производится с учетом мнения профсоюзного органа согласно ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

**Критерии премиальных выплат по итогам работы за квартал  
отделения административно-хозяйственной части**

должность	наименование критериев	размер выплат	
		план	факт
1 Заместитель директора		20%	
	-высокий уровень исполнительской дисциплины	20%	
	отсутствие замечаний от руководителей УСЗН, Депсоцразвития по качеству исполнения и своевременности предоставления информации	10%	
	-участие в общественной жизни учреждения	15 %	
	- системные контрольно-аналитические мониторинговые отслеживания результативности деятельности по программам отделений	10 %	
	-своевременное , полное и компетентное предоставление отчетов, информации по запросу	10 %	
	- повышение качества эффективности деятельности учреждения; - персональный вклад работника в общие результаты деятельности.	10%	
	- соблюдение положения о дресс-коде учреждения	5%	
	<b>Итого</b>	<b>100 %</b>	
2 Главный бухгалтер		20 %	
	высокий уровень исполнительской дисциплины	15%	
	отсутствие замечаний от руководителей УСЗН, Депсоцразвития по качеству исполнения и своевременности предоставления информации	15 %	
	осуществление наставничества	10%	
	внедрение программ, разработка положений , внутренних локально-нормативных актов	20%	
	своевременность сдачи бухгалтерской отчетности (по срокам предоставления)	5 %	
	возврат излишне уплаченных (взысканных) сумм доходов	10%	
	выполнение других работ, не		

		предусмотренных функциональными обязанностями		
		- соблюдение положения о дресс-коде учреждения.	5%	
		Итого	<b>100%</b>	
3	<b>Бухгалтер</b>			
		-высокий уровень исполнительской и трудовой дисциплины	20%	
		отсутствие замечаний от руководителей УСЗН, Депсоцразвития по качеству исполнения и своевременности предоставления информации	20%	
		-участие в общественной жизни учреждения	10%	
		- своевременная и качественная обработка первичной документации	20%	
		- своевременное и качественное исполнение договоров, бюджетных обязательств,	10 %	
		выполнение других работ, не предусмотренных функциональными обязанностями	5%	
		- качественное и своевременное предоставление бюджетной бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности.	10%	
		- соблюдение положения о дресс-коде учреждения	5%	
		Итого	<b>100%</b>	
4	<b>Экономист</b>			
		- персональный вклад работника в общие результаты деятельности.	10%	
		- своевременная подготовка экономических расчетов, анализов по бюджетной смете расходов и доходов учреждения.	20%	
		- отсутствие замечаний со стороны руководства.	20%	
		- качество планирования (низкий % передвижек бюджетных средств).	10 %	
		-качественное и своевременное предоставление бюджетной бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности	15%	
		-своевременное и качественное предоставление отчетности по исполнению госзаказа	10%	
		выполнение других работ, не предусмотренных функциональными обязанностями	10%	
		- соблюдение положения о дресс-коде учреждения.	5%	
		Итого	<b>100%</b>	
5	<b>Специалист по охране труда</b>			
		-высокий уровень исполнительской и трудовой дисциплины	20%	
		- персональный вклад работника в общие результаты деятельности.	20%	

		-своевременное полное и компетентное предоставление информации по запросу	10%	
		- своевременное и грамотное ведение документации и сдача отчетов.	15%	
		- отсутствие замечаний со стороны руководства.	10%	
		- соблюдение положения о дресс-коде учреждения.	5%	
		- качественный систематический контроль соблюдения требований охраны труда.	20%	
		<b>Итого</b>	<b>100%</b>	
<b>6</b>	<b>Специалист по кадрам</b>			
		-высокий уровень исполнительской и трудовой дисциплины	20%	
		отсутствие замечаний от руководителей УСЗН, Депсоцразвития по качеству исполнения и своевременности предоставления информации	20%	
		-участие в общественной жизни учреждения	10%	
		-своевременное и полное компетентное предоставление информации по запросу .	10%	
		-качественное ведение кадровой документации	15%	
		- персональный вклад работника в общие результаты деятельности.	10%	
		- повышение качества эффективности деятельности учреждения;	10 %	
		- соблюдение положения о дресс-коде учреждения	5%	
		<b>Итого</b>	<b>100%</b>	
<b>7</b>	<b>Юрисконсульт</b>			
		-высокий уровень исполнительской и трудовой дисциплины	20 %	
		-отсутствие замечаний со стороны руководства	20 %	
		-участие в общественной жизни учреждения	10%	
		-выполнение дополнительных обязанностей, не предусмотренных должностными инструкциями	10%	
		- разработка нормативных документов, локальных актов.	20%	
		- качественное ведение документации по взысканию алиментов	15%	
		- соблюдение положения о дресс-коде учреждения	5%	
		<b>Итого</b>	<b>100%</b>	
<b>8</b>	<b>Документовед</b>			
		-высокий уровень исполнительской и трудовой дисциплины	20%	
		отсутствие замечаний от руководителей УСЗН, Депсоцразвития по качеству исполнения и своевременности предоставления информации	20%	
		- соблюдение положения о дресс-коде учреждения.	10%	
		- своевременное исполнение поручений	10%	

		директора		
		- системное и качественное ведение учета документооборота	15%	
		- своевременное и качественное оформление и обработка документов,	10%	
		- повышение качества эффективности деятельности учреждения;	10 %	
		- соблюдение положения о дресс-коде учреждения	5%	
		<b>Итого</b>	<b>100%</b>	
9	<b>Заведующий стационарным отделением</b>	- отсутствие отрицательных заключений о деятельности по результатам проверок	20%	
		- участие в общественной жизни учреждения	20%	
		- соблюдение требований санитарно-гигиенических норм, требований охраны труда, техники безопасности и правил пожарной безопасности	10%	
		- публикация материалов в средствах массовой информации	20%	
		- соблюдение требований санитарно-гигиенических норм, требований охраны труда, техники безопасности и правил пожарной безопасности	10%	
		- публикация материалов в средствах массовой информации	20%	
		- разработка нормативных документов, локальных актов, методических рекомендаций, памяток, брошюр, мониторингов	20%	
		- своевременная сдача отчетности (статистические отчеты, сведения, аналитические материалы и т.д.).	10%	
		<b>Итого</b>	<b>100%</b>	
10	<b>Заместитель директора</b>	- высокий уровень исполнительной и трудовой дисциплины	20%	
		отсутствие замечаний от руководителей УСЗН, Депсоцразвития по качеству исполнения и своевременности предоставления информации	20%	
		- участие в общественной жизни учреждения	10%	
		- системные контрольно-аналитические мониторинговые отслеживания результативности деятельности по программам отделений	15 %	
		- своевременное, полное и компетентное предоставление отчетов, информации по запросу	10 %	
		- повышение качества эффективности деятельности учреждения;	10 %	
		- персональный вклад работника в общие результаты деятельности.	10%	

		- соблюдение положения о дресс-коде учреждения	5%	
		Итого	<b>100 %</b>	
11	<b>Заведующий отделением психолого-педагогической помощи</b>	- отсутствие отрицательных заключений о деятельности по результатам проверок	20%	
		-участие в общественной жизни учреждения	20%	
		- соблюдение требований санитарно-гигиенических норм, требований охраны труда, техники безопасности и правил пожарной безопасности	10%	
		- публикация материалов в средствах массовой информации	20%	
		- разработка нормативных документов, локальных актов, методических рекомендаций, памяток, брошюр, мониторингов	20%	
		- своевременная сдача отчетности (статистические отчеты, сведения, аналитические материалы и т.д.).	10%	
12	<b>Заведующий социально-медицинским отделением</b>	-Соблюдение санитарных правил и норм связанных с основной деятельностью учреждения ( отсутствие замечаний надзорных органов)	20%	
		Повышение качества эффективности деятельности учреждения	20 %	
		- Своевременное выполнение индивидуальных программ лечебно-оздоровительных мероприятий воспитанников. Системное и качественное ведение медицинской и учетно-отчетной документации отделения.	20 %	
		- Участие в общественной жизни учреждения	20 %	
		-Высокий уровень исполнительской и трудовой дисциплины Соблюдение требований охраны труда и техники безопасности правил пожарной безопасности на рабочем месте.	20 %	
		Итого	<b>100 %</b>	
13	<b>Заведующий организационно-методического отделения</b>	- отсутствие отрицательных заключений о деятельности по результатам проверок	20%	
		-участие в общественной жизни учреждения	20%	
		- соблюдение требований санитарно-гигиенических норм, требований охраны труда, техники безопасности и правил пожарной безопасности	10%	
		- публикация материалов в средствах массовой информации	20%	
		- разработка нормативных документов, локальных актов, методических рекомендаций,	20%	

		памяток, брошюр, мониторингов		
		- своевременная сдача отчетности (статистические отчеты, сведения, аналитические материалы и т.д.).	10%	
		<b>Итого:</b>	<b>100%</b>	
14	<b>специалист по закупкам</b>	- высокий уровень исполнительской и трудовой дисциплины	20 %	
		- отсутствие замечаний со стороны руководства	10 %	
		- участие в общественной жизни учреждения	5 %	
		- выполнение дополнительных обязанностей, не предусмотренных должностными инструкциями	10%	
		- качественное выполнение работ на сайте <a href="http://ozhmao.ru">http://ozhmao.ru</a> и <a href="http://zakupki.gov.ru">http://zakupki.gov.ru</a>	10%	
		- качественное и своевременное проведение процедур закупок товаров, работ, услуг, для обеспечения нужд учреждения	10%	
		- разработка нормативных документов, локальных актов.	10%	
		- качественное ведение документации по взысканию алиментов	10%	
		- качественное ведение документации по проведению торгов, соблюдение требований федерального закона 44-ФЗ	10%	
		- соблюдение положения о дресс-коде учреждения	5%	
		<b>Итого</b>	<b>100%</b>	
15	<b>инженер по АСУП</b>	- отсутствие отрицательных заключений о деятельности по результатам проверок	20%	
		- участие в общественной жизни учреждения	20%	
		- соблюдение требований санитарно-гигиенических норм, требований охраны труда, техники безопасности и правил пожарной безопасности	10%	
		- публикация материалов в средствах массовой информации, на сайте учреждения	20%	
		- разработка нормативных документов, локальных актов, методических рекомендаций, памяток, брошюр, мониторингов	20%	
		- своевременная сдача отчетности (статистические отчеты, сведения, аналитические материалы и т.д.).	10%	
		<b>итого</b>	<b>100%</b>	

**Критерии премиальных выплат по итогам работы за квартал  
социально-медицинского отделения**

1.	должность	наименование критериев	размер выплат	
			План	Факт



	<b>Медицинская сестра</b>	-Соблюдение санитарных правил и норм связанных с основной деятельностью учреждения ( отсутствие замечаний надзорных органов)	20%	
		- Своевременное выполнение индивидуальных программ лечебно-оздоровительных мероприятий воспитанников. Качественное ведение медицинской и учетно-отчетной документации отделения .Системное и качественное проведение санитарно-просветительской работы	20 %	
		- Участие в общественной жизни учреждения	20 %	
		-Высокий уровень исполнительской и трудовой дисциплины	20 %	
		- Соблюдение требований охраны труда и техники безопасности правил пожарной безопасности на рабочем месте.	20 %	
		<b>Итого</b>	<b>100 %</b>	
2	<b>Медицинская сестра диетическая</b>	-Соблюдение санитарных правил и норм связанных с основной деятельностью учреждения ( отсутствие замечаний надзорных органов)	20%	
		- Своевременное выполнение индивидуальных программ лечебно-оздоровительных мероприятий воспитанников. Системное и качественное ведение медицинской и учетно-отчетной документации отделения. Системное и качественное проведение санитарно-просветительской работы	20 %	
		- Участие в общественной жизни учреждения	20 %	
		-Высокий уровень исполнительской и трудовой дисциплины	20 %	
		- Соблюдение требований охраны труда и техники безопасности правил пожарной безопасности на рабочем месте.	20 %	
		<b>Итого</b>	<b>100 %</b>	
		3	<b>Врач- педиатр</b>	-Соблюдение санитарных правил и норм связанных с основной деятельностью учреждения ( отсутствие замечаний надзорных органов)
Повышение качества эффективности деятельности учреждения( применение технологий здоровьесбережения)	20 %			
- Своевременное выполнение индивидуальных программ лечебно-оздоровительных мероприятий воспитанников. Системное и качественное ведение медицинской и учетно-отчетной документации отделения	20 %			
- Участие в общественной жизни учреждения	20 %			
-Высокий уровень исполнительской и трудовой	20 %			

		дисциплины. Соблюдение требований охраны труда и техники безопасности правил пожарной безопасности на рабочем месте		
		<b>Итого</b>	<b>100 %</b>	

### Критерии премиальных выплат по итогам работы за квартал организационно-методического отделения

	должность	наименование критериев	размер выплат	
			план	факт
1	<b>Методист</b>	- отсутствие отрицательных заключений о деятельности по результатам проверок	20%	
		- участие в общественной жизни учреждения	20%	
		- участие в разработке методических и информационных материалов, прогнозировании и планировании подготовки, переподготовки и повышения квалификации руководителей и специалистов учреждения	20%	
		- соблюдение требований санитарно-гигиенических норм, требований охраны труда, техники безопасности и правил пожарной безопасности	10%	
		- участие в разработке методических и информационных материалов, прогнозировании и планировании подготовки, переподготовки и повышения квалификации руководителей и специалистов учреждения	20%	
		- своевременная сдача отчетности (статистические отчеты, сведения, аналитические материалы и т.д.).	10%	
		<b>Итого</b>	<b>100%</b>	
2	<b>Специалист по социальной работе</b>	- отсутствие отрицательных заключений о деятельности по результатам проверок	20%	
		- участие в общественной жизни учреждения	20%	
		- отсутствие отрицательных заключений о деятельности по результатам проверок	20%	
		- соблюдение требований санитарно-гигиенических норм, требований охраны труда, техники безопасности и правил пожарной безопасности	10%	
		- организация помощи гражданам в оформлении документов, необходимых для принятия на социальное обслуживание или оказания мер социальной поддержки	20%	
		- своевременная сдача отчетности (статистические отчеты, сведения, аналитические материалы и т.д.).	10%	

		<b>Итого</b>	<b>100%</b>	
--	--	--------------	-------------	--

**Критерии премиальных выплат по итогам работы за квартал отделения  
психолого- педагогической помощи**

	должность	наименование критериев	Размер выплат	
			План	Факт
1.	Психолог	Соблюдение требований охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности	10%	
		Участие в общественной жизни учреждения	20%	
		Системное и грамотное ведение документации	20%	
		Отсутствие замечаний со стороны руководства, надзорных органов	30%	
		Поддержание социальных связей с учреждениями (образовательные учреждения, учреждения социального обслуживания и т.д.)	20%	
		<b>Итого:</b>	<b>100%</b>	
2.	Социальный педагог	Соблюдение требований охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности	10%	
		Участие в общественной жизни учреждения	20%	
		Системное и грамотное ведение документации	20%	
		Отсутствие замечаний со стороны руководства, надзорных органов	30%	
		Поддержание социальных связей с учреждениями (образовательные учреждения, учреждения социального обслуживания и т.д.)	20%	
		<b>Итого:</b>	<b>100%</b>	
3.	Заместитель заведующего отделением психолого – педагогической	Соблюдение требований охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности	10%	
		Участие в общественной жизни учреждения	20%	
		Отсутствие замечаний со стороны	30%	

	<b>помощи</b>	руководства, надзорных органов		
		Выполнение дополнительных обязанностей, не предусмотренных должностными инструкциями	20%	
		Персональный вклад работника в общие результаты деятельности	20%	
		<b>Итого:</b>	<b>100%</b>	

**Критерии премиальных выплат по итогам работы за квартал отделения административно-хозяйственной части**

	должность	наименование критериев	Размер выплат	
			План	Факт
1.	<b>Повар</b>	- отсутствие замечаний по санитарному состоянию пищеблока, качественной обработке инвентаря, посуды со стороны руководства и медперсонала	20%	
		- отсутствие предписаний Роспотребнадзора и других надзорных органов	25%	
		- участие в общественной жизни учреждения;	20%	
		- отсутствие замечаний по приготовлению пищи со стороны руководителя и медицинской сестры диетической	25%	
		- соблюдение требований охраны труда, техники безопасности и правил пожарной безопасности;	10%	
		<b>Итого:</b>	<b>100%</b>	
2.	<b>Кухонный рабочий</b>	- отсутствие замечаний со стороны руководства и медперсонала	20%	
		- отсутствие предписаний Роспотребнадзора и других надзорных органов	25%	
		- участие в общественной жизни учреждения	20%	
		- соблюдение требований охраны труда, техники безопасности и правил пожарной безопасности;	10%	
		- качественное выполнение требований САНПиН;	25%	
		<b>Итого:</b>	<b>100%</b>	
3.	<b>Водитель автомобиля</b>	- своевременное и качественное предоставление путевых листов в бухгалтерию учреждения;	25%	
		- безаварийная работа автотранспорта;	25%	
		- обеспечение исправного технического состояния автотранспорта;	20%	
		- соблюдение требований охраны труда, техники безопасности и правил пожарной безопасности;	10%	
		- участие в общественной жизни учреждения;	20%	
		<b>Итого:</b>	<b>100%</b>	

4.	<b>Уборщик служебных помещений</b>	- содержание помещений в соответствии с требованиями САНПиН;	25%	
		- соблюдение требований охраны труда, техники безопасности и правил пожарной безопасности;	10%	
		- участие в общественной жизни учреждения;	20%	
		- отсутствие замечаний по санитарному состоянию помещений со стороны руководства и медперсонала	20%	
		- своевременное и оперативное извещение руководства о имеющихся неполадках;	25%	
		<b>Итого</b>	<b>100%</b>	
5.	<b>Дворник</b>	- соблюдение требований охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности;	10%	
		-обеспечение порядка на закреплённой территории, своевременное и оперативное извещение руководства о имеющихся неполадках;	25%	
		- своевременное проведение необходимых работ по обеспечению благоустройства территории учреждения, очистке крыш кровли зданий от снега;	25%	
		-участие в общественной жизни учреждения;	20 %	
		- отсутствие замечаний со стороны руководства	20%	
		<b>Итого</b>	<b>100 %</b>	
6.	<b>Оператор стиральных машин</b>	- качественное выполнение требований САНПиН;	25 %	
		- участие в общественной жизни учреждения;	20 %	
		- соблюдение требований охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности;	10 %	
		- отсутствие замечаний со стороны руководства и медперсонала	20%	
		- своевременное и оперативное извещение руководства о имеющихся неполадках;	25%	
		<b>Итого</b>	<b>100%</b>	
7.	<b>Кладовщик</b>	- участие в общественной жизни учреждения;	20 %	
		-отсутствие отрицательных заключений о деятельности по результатам проверок;	25%	
		- своевременная подготовка документации для проведения процедуры государственных закупок по поставке продуктов питания;	25%	
		- соблюдение, требований охраны труда, техники безопасности и правил пожарной безопасности;	10%	
		- строгое соблюдение требований САНПиН;	20%	
		<b>Итого</b>	<b>100 %</b>	
8.	<b>Кастелянша</b>	- своевременная подготовка документации для проведения процедуры государственных	25 %	

		закупок по поставке одежды, обуви и мягкого инвентаря;		
		- строгое соблюдение требований САНПиН;	20%	
		- участие в общественной жизни учреждения	20 %	
		- соблюдение, требований охраны труда, техники безопасности и правил пожарной безопасности;	10 %	
		- своевременное и качественное предоставление документации в бухгалтерию учреждения для списания материальных ценностей;	25 %	
		<b>Итого:</b>	<b>100 %</b>	

9.	<b>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</b>	- обеспечение бесперебойного функционирования учреждения;	25 %	
		- отсутствие замечаний со стороны руководства;	20%	
		- участие в общественной жизни учреждения;	20 %	
		- соблюдение требований охраны труда, техники безопасности и правил пожарной безопасности;	10 %	
		-качественное техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов;	25%	
		<b>Итого:</b>	<b>100%</b>	

## Критерии премиальных выплат по итогам работы за квартал стационарного отделения

должность		наименование критериев	размер выплат	
1.	<b>Воспитатель</b>		план	факт
		соблюдение требований охраны труда, техники безопасности и правил пожарной безопасности	20 %	
		участие в общественной жизни учреждения	20 %	
		участие в конкурсах, проектах, смотрах, выставках, фестивалях, соревнованиях, олимпиадах, конференциях и др. разного уровня	20 %	
		организация деятельности по информационной открытости учреждения	20 %	
		создание и постоянное обновление развивающей среды (оформление стендов, информационных уголков, тематических выставок создание наглядного материала, благоустройство двора)	20 %	
		<b>Итого:</b>	<b>100 %</b>	
2.	<b>Социальный работник</b>		план	факт
		соблюдение требований охраны труда, техники безопасности и правил пожарной безопасности	20 %	
		участие в общественной жизни учреждения	20 %	
		участие в конкурсах, проектах, смотрах, выставках, фестивалях, соревнованиях, олимпиадах, конференциях и др. разного уровня	20 %	
		отсутствие жалоб и замечаний от Роспотребнадзора, АУП и медперсонала	20 %	
		создание и постоянное обновление развивающей среды (оформление стендов, информационных уголков, тематических выставок создание наглядного материала, благоустройство двора)	20 %	
		<b>Итого</b>	<b>100%</b>	
3.	<b>Инструктор по труду</b>		план	факт
		соблюдение требований охраны труда, техники безопасности и правил пожарной безопасности	20 %	

		участие в общественной жизни учреждения	20 %	
		участие в конкурсах, проектах, смотрах, выставках, фестивалях, соревнованиях, олимпиадах, конференциях и др. разного уровня	20 %	
		организация деятельности по информационной открытости учреждения	20 %	
		создание и постоянное обновление развивающей среды (оформление стендов, информационных уголков, тематических выставок создание наглядного материала, благоустройство двора)	20 %	
		<b>Итого</b>	<b>100%</b>	
<b>5.</b>	<b>Культурорганизатор</b>		<b>план</b>	<b>факт</b>
		соблюдение требований охраны труда, техники безопасности и правил пожарной безопасности	20 %	
		участие в общественной жизни учреждения	20 %	
		участие в конкурсах, проектах, смотрах, выставках, фестивалях, соревнованиях, олимпиадах, конференциях и др. разного уровня	20 %	
		организация деятельности по информационной открытости учреждения	20 %	
		создание и постоянное обновление развивающей среды (оформление стендов, информационных уголков, тематических выставок создание наглядного материала, благоустройство двора)	20 %	
		<b>Итого</b>	<b>100%</b>	
<b>7.</b>	<b>Музыкальный руководитель</b>	соблюдение требований охраны труда, техники безопасности и правил пожарной безопасности	20 %	
		участие в общественной жизни учреждения	20 %	
		участие в конкурсах, проектах, смотрах, выставках, фестивалях, соревнованиях, олимпиадах, конференциях и др. разного уровня	20 %	
		организация деятельности по информационной открытости учреждения	20 %	
		создание и постоянное обновление развивающей среды (оформление стендов, информационных уголков, тематических выставок создание наглядного материала, благоустройство двора)	20 %	
		<b>Итого</b>	<b>100%</b>	



Приложение 1  
к положению о порядке и условиях осуществления  
стимулирующих выплат работникам

Перечень и размеры выплат стимулирующего характера

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	выплата за интенсивность работы	не более 50 процентов должностного оклада	высокая интенсивность работы; особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения); систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда и др.; выполнение работником учреждения важных работ, не определенных трудовым договором. Размер выплаты за каждый показатель устанавливается не более 20 процентов должностного оклада	ежемесячно

2.	выплата за качество выполняемых работ:			
2.1.	выплата за качество	не более 50 процентов должностного оклада	устанавливается в соответствии с показателями оценки эффективности деятельности работников, утвержденными коллективным договором государственного учреждения, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности работников учреждений. Размер выплаты за каждый показатель устанавливается не более 5 процентов должностного оклада	разовая, не чаще 1 раза в месяц
2.2.	коэффициент эффективности деятельности работника	предельный размер устанавливается приказом Депсоцразвития Югры	перечень должностей устанавливается приказом Депсоцразвития Югры, порядок устанавливается в коллективном договоре в соответствии с критериями утвержденными приказом Депсоцразвития Югры	ежемесячно до достижения установленных значений, указанных в постановлении Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 9 февраля 2013 года № 37-п
3.	выплата за выслугу лет	устанавливается в следующих размерах к должностному окладу работника:	включаются периоды работы в государственных учреждениях	ежемесячно

		<p>10 процентов - при стаже работы два года;  20 процентов - при стаже работы три года;  30 процентов - при стаже работы пять лет;  35 процентов - при стаже работы десять лет;  40 процентов - при стаже работы более пятнадцати лет.</p>	<p>социального обслуживания (социальной защиты), здравоохранения, образования, науки, культуры, спорта, других учреждениях бюджетной сферы, органах государственной власти, государственных органах исполнительной власти и органах местного самоуправления Российской Федерации.  Указанные периоды суммируются независимо от срока перерыва в работе</p>	
4.	премиальные выплаты по итогам работы за период;			
4.1.	квартал (для работников)	не более 100 процентов должностного оклада	<p>устанавливается в коллективном договоре за качественное и своевременное оказание государственных услуг, качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности и др. с учетом пункта 4.6 настоящего Положения</p>	1 раз в квартал

4.2.	календарный год	размер устанавливается приказом Депсоцразвития Югры	устанавливается в коллективном договоре за качественное и своевременное оказание государственных услуг, выполнение государственного задания с учетом пункта 4.7 настоящего Положения	1 раз в календарный год
------	--------------------	---	--	----------------------------

Показатели эффективности деятельности работников государственного учреждения

1. Соблюдение трудовой дисциплины.
2. Соблюдение положений Кодекса этики и служебного поведения.
3. Участие в методической работе и инновационной деятельности государственного учреждения (участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также в подготовке выступлений на конференциях и семинарах).
4. Участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях, экспериментальных группах.
5. Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки.
6. Использование новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания граждан.
7. Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг (отсутствие обоснованных жалоб на качество их предоставления).
8. Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде.
9. Высокое качество выполняемой работы.
10. Персональный вклад работника в общие результаты деятельности.
11. Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью государственного учреждения.