

Приложение № 3  
к коллективному договору  
БУ «Центр помощи детям, оставшимся  
без попечения родителей, «Лучик»  
на 2017-2019 годы

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке применения (установления) коэффициента  
эффективности деятельности работникам, занимающим  
должности, в отношении которых реализуется план  
мероприятий по поэтапному повышению до 2018 года  
средней заработной платы**

п. Сергино

## **Раздел 1. Общие положения.**

1. Настоящее положение разработано на основании Указа Президента Российской Федерации №597 от 07.05.2012 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»; Указа Президента Российской Федерации № 1688 от 28.12.2012 « О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей; Трудового Кодекса Российской Федерации; Постановления Правительства Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 09.02.2013 №37-п «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Повышения эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения Ханты-Мансийского автономного округа- Югры (2013-2018 годы)»;

Распоряжения Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 29.12.2012 №796-рп «О графике примерных (индикативных) значений соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников государственных учреждений к средней заработной плате по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре на период 2012-2018 годы», Приказа Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 28.02.2017 № 03-нп «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений и государственных казенных учреждений, подведомственных Департаменту социального развития Ханты-Мансийского автономного округа - Югры», приказа Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа- Югры от 22.07.2013 №27-нп «О внесении изменений в приказ Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 10 января 2013 года №01-нп «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений и государственных казенных учреждений , подведомственных Департаменту социального развития Ханты-Мансийского автономного округа- Югры», Приказа Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа - Югры №518-р от 09.08.2013 «Об утверждении перечня должностей и порядка применения (установления) коэффициента эффективности деятельности работникам государственных бюджетных учреждений и государственных казенных учреждений, подведомственных Депсоцразвития Югры», приказа Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 21.02.2014г №137-р «Об утверждении порядка и методики»

## **Раздел 2.**

### **Перечень категорий (должностей) работников, в отношении которых реализуется план мероприятий по поэтапному повышению до 2018 года средней заработной платы:**

- педагогические работники (инструктор по труду, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, социальный педагог, воспитатель, руководитель физического воспитания, методист);
- средний медицинский персонал (медицинская сестра диетическая, медицинская сестра, старшая медицинская сестра);
- врачебный персонал (врач-педиатр).
- социальные работники и специалисты, осуществляющие предоставление социальных услуг (социальный работник, специалист по социальной работе, психолог)

## **Раздел 3.**

### **Порядок применения (установления) коэффициента эффективности деятельности работникам учреждения**

1. КЭД устанавливается отдельным категориям работников учреждения, утвержденных приказом Депсоцразвития Югры от 09.08.2013 №518-р «Об утверждении перечня должностей и порядка применения (установления) коэффициента эффективности деятельности работникам государственных бюджетных учреждений и государственных казенных учреждений, подведомственных Депсоцразвития Югры» в целях повышения оплаты труда достижением конкретных показателей качества и количества оказываемых услуг, эффективности и качества исполняемых служебных обязанностей.

2. Расчет предельного размера коэффициента эффективности деятельности для отдельных категорий работников учреждения производится ежегодно, на текущий финансовый год, в срок до 25 января текущего финансового года, в течение всего периода реализации мероприятий, направленных на поэтапное повышение до 2018 года средней заработной платы отдельных категорий работников Учреждения.

3. Предельный размер коэффициента эффективности деятельности рассчитывается отделом бюджетного планирования и экономики государственных учреждений Управления экономики и развития отрасли Депсоцразвития Югры.

4. Предельный размер коэффициента эффективности деятельности утверждается:

- 4.1. приказом Депсоцразвития Югры;
- 4.2. один раз в год на текущий финансовый год, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 5 настоящего Положения.

5. Перерасчет предельного размера коэффициента эффективности деятельности производится в течение текущего финансового года в случаях:

5.1. утверждения новых значений целевых показателей «средняя заработная плата» по категориям должностей, в отношении которых реализуется план мероприятий по поэтапному повышению до 2018 года средней заработной платы в связи с:

изменением значения средней заработной платы по Ханты-Мансийскому автономному округу - Югре, предусмотренного прогнозом социально-экономического развития Ханты-Мансийского автономного округа- Югры;

изменения значений соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников государственных учреждений к средней заработной плате по Ханты-Мансийскому автономному округу - Югре;

5.2. принятия Правительством Ханты-Мансийского автономного округа-Югры решений об индексации фонда оплаты труда государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры;

5.3. иных случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

6. Ежемесячно, до 30 числа текущего месяца, на основании представленных предложений заведующих отделениями директор принимает решение об установлении и выплате работнику размера КЭД.

7. Критерии оценки для установления размера КЭД отдельным категориям работников Учреждения не применяются при установлении стимулирующих выплат. Директор учреждения ежемесячно индивидуально по каждому работнику устанавливает размер КЭД согласно критериям оценки (приложение).

8. Окончательный размер КЭД определяется путем суммирования абсолютных размеров критериев по каждому работнику.

9. Установленный размер КЭД, подлежащий выплате, оформляется приказом Учреждения.

10. КЭД выплачивается в абсолютных суммах и не учитывается для начисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Коэффициент эффективности деятельности рассчитывается за фактически отработанное время, согласно табеля учета рабочего времени.

11. На выплату коэффициента эффективности деятельности используются денежные средства, направленные исключительно на эти цели.

12. Директор учреждения, при установлении отдельным категориям работников КЭД, обязан обеспечить доведение их заработной платы до показателей, установленных в распоряжении Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 29.1.2012 №796-рп «О графике примерных (индикативных) значений соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников государственных учреждений к средней заработной плате по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре на период 2012-2018 годы» при этом руководствоваться принципами, установленными в Указах Президента Российской Федерации от 07.05.2012

№597 от 07.05.2012 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 28.12.2012 №1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

13. В случае если плановый показатель средней заработной платы по должности, входящей в перечень должностей работников государственных бюджетных государственных казенных учреждений, подведомственных Депсоцразвития Югры, в отношении которых реализуется план мероприятий по поэтапному повышению до 2018 года средней заработной платы, превышает установленное приказом Депсоцразвития Югры целевое значение показателя «средняя заработная плата» по аналогичной должности, коэффициент эффективности деятельности в текущем финансовом году не применяется.

#### Раздел 4.

Региональная «линейка», утвержденная распоряжением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа- Югры от 29.12.2012 № 796-рп.

Категории работников	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Соц.работники, педагог.работники и специалисты , осуществляющие предоставление социальных услуг, работники культуры и искусства УСО и детских домов	59	73,4	77,6	85,8	90,8	95,8	100
Средний медицинский персонал	73	82	85	87	90	100	100
Врачебный персонал УСО	71,5	129,7	130,7	152,1	169,6	200	200

## Критерии оценки эффективности деятельности работникам стационарного отделения

	Должность	Критерии	Размер выплат	
			План	Факт
1.	Социальный работник	Отсутствие обоснованных жалоб клиентов	15 %	
		Профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных обязанностей, стандартов, технологий, методик)	20 %	
		Выполнение срочных разовых, особо важных, сложных работ и поручений	50 %	
		Соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодекс этики)	15 %	
		<b>Итого</b>	<b>100%</b>	
2.	Инструктор по труду	Проявление инициативы, творчества, привлечение клиентов	20 %	
		Соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодекс этики)	30 %	
		Профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных обязанностей, взаимодействие с органами системы профилактики, разработка, внедрение и реализация социальных проектов, технологий)	50 %	
		<b>Итого:</b>	<b>100%</b>	
3.	Музыкальный руководитель	Выполнение срочных разовых, особо важных, сложных работ и поручений	50 %	
		Соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодекс этики)	25 %	
		Профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных обязанностей)	25 %	
		<b>Итого:</b>	<b>100%</b>	
4.	Воспитатель	Наставничество	25 %	
		Положительная динамика: по предупреждению вредных привычек и избавление от них клиентов, при реализации ИПР	20 %	
		Профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных обязанностей, взаимодействие с органами системы профилактики, разработка, внедрение и реализация социальных проектов, технологий)	20 %	
		Отсутствие ЧП с воспитанниками	20 %	

		Соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики)	15 %	
		<b>Итого:</b>	<b>100%</b>	
<b>5.</b>	<b>Культурорганизатор</b>	Выполнение срочных разовых, особо важных, сложных работ и поручений	50 %	
		Соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодекс этики)	25 %	
		Профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных обязанностей)	25 %	
		<b>Итого:</b>	<b>100%</b>	

### Критерии оценки эффективности деятельности работников отделения психолого-педагогической помощи

	Должность	Критерии	Размер выплат	
			План	Факт
<b>1.</b>	<b>Психолог</b>	Отсутствие обоснованных жалоб клиентов	25%	
		Эстетика реабилитационного пространства (оформление кабинета, наглядной агитации, актуальность документов, регламентирующих деятельность)	30%	
		Результативность профилактики конфликтных ситуаций клиентов, работников	30%	
		Соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодекс этики)	15%	
		<b>Итого</b>	<b>100%</b>	
<b>2.</b>	<b>Социальный педагог</b>	Отсутствие чрезвычайных происшествий с (клиентами) воспитанниками	20	
		Положительная динамика при реализации ИПР	30	
		Профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных обязанностей, взаимодействие с органами системы профилактики, разработка, внедрение и реализация социальных проектов, технологий)	50	
		<b>Итого:</b>	<b>100%</b>	

### Критерии оценки эффективности деятельности работников социально-медицинского отделения

	Должность	Критерии	План	Факт
--	-----------	----------	------	------

1.	<b>Медицинская сестра</b>	Отсутствие обоснованных жалоб клиентов	40%	
		Профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных инструкций, СанПин)	30 %	
		Соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе(кодексов этики).	30 %	
Итого			<b>100%</b>	
2	<b>Медицинская сестра диетическая</b>	Освоение смежных профессий	40%	
		Отсутствие обоснованных жалоб клиентов	20%	
		-Профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных инструкций, СанПин)	20%	
		Соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе(кодексов этики).	20%	
Итого			<b>100 %</b>	
3	<b>Врач-педиатр</b>	Удовлетворенность клиента качеством предоставления услуг	40%	
		Соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе(кодексов этики).	30%	
		Профессиональная компетентность (качественное выполнение стандартов, технологий, методик).	30 %	
Итого			<b>100%</b>	