

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ
НАСЕЛЕНИЯ «ДОБРЫНЯ»

ПРИКАЗ

от 19.04.2024

№ 14

Об утверждении качественных показателей деятельности муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения «Добрыня»

В целях упорядочения работы муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения «Добрыня»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить

- положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения «Добрыня»
Приложение 1.

- качественные показатели деятельности муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения «Добрыня») для установления ежемесячных стимулирующих выплат работникам
Приложение 2.

2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.


Директор



Т.В. Жмылева

СОГЛАСОВАНО

Председатель
Совета трудового коллектива
муниципального бюджетного
учреждения «Комплексный центр
социального обслуживания
населения «Добрыня»

 Н.М.Ландина
«19» апреля 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор муниципального
бюджетного учреждения
«Комплексный центр
социального обслуживания
населения «Добрыня»



 Т.В. Жмылева
«19» апреля 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты
труда работников муниципального бюджетного учреждения «Комплексный
центр социального обслуживания населения «Добрыня»

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения «Добрыня» (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Отраслевым тарифным соглашением на 2024-2026 годы по государственным учреждениям Новосибирской области, подведомственным министерству труда и социального развития Новосибирской области, Приложением к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений Новосибирского района Новосибирской области в сфере предоставления социальных услуг «Качественные показатели эффективности деятельности руководителей муниципальных учреждений Новосибирского района Новосибирской области в сфере предоставления социальных услуг», Коллективным договором, иными нормативными правовыми актами.

Настоящее Положение разработано в целях повышения качества оказания социальных услуг, усиления материальной заинтересованности работников Муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения «Добрыня» (далее Учреждение), добросовестного исполнения должностных обязанностей, ответственности за конечные результаты труда и поощрения за выполненную надлежащим образом работу.

1.2. Настоящее Положение предусматривает порядок распределения стимулирующих выплат работникам Учреждения.

1.3. Настоящее Положение является неотъемлемой частью Коллективного договора и Положения о системе оплаты труда работников Учреждения.

1.4. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим оплату труда работников в части стимулирующих выплат.

1.5. Настоящее Положение принимается на заседании Совета трудового коллектива (далее СТК) и утверждается директором Учреждения.

1.6. Для распределения стимулирующих выплат работникам Учреждения создается комиссия по распределению стимулирующих выплат (далее Комиссия). Состав Комиссии утверждается приказом директора Учреждения.

1.7. На основании настоящего Положения каждый работник Учреждения имеет право на получение стимулирующих выплат по результатам своего труда.

1.8. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения включают поощрительные выплаты по результатам труда, определяются личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы Учреждения, за высокое качество работы.

1.9. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Учреждения, но не менее 20% от фонда оплаты труда Учреждения.

При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств выделенных органами исполнительной власти на текущий год, по независящим от Учреждения причинам, директор имеет право пересмотреть размер стимулирующих надбавок и доплат.

1.10. Стимулирующие выплаты производятся по Качественным показателям деятельности Учреждения (Приложение 1).

2. Виды выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления и начисления.

2.1. Выплаты стимулирующего характера в Учреждении могут производиться:

- за качественные показатели эффективности деятельности;
- за продолжительность непрерывной работы (за стаж работы) в Учреждении;
- за качественное и оперативное выполнение отдельных заданий и дополнительных видов работ;
- премии по итогам календарного периода (месяц, квартал, полугодие, год);
- премии за выполнение важных и особо важных заданий;
- поощрительные единовременные выплаты к общегосударственным, профессиональным и юбилейным датам, за продолжительный стаж работы в учреждениях системы социального обслуживания;
- за почетные звания.

2.2. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном соотношении к окладам или в абсолютных размерах.

2.3. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) по профессиональным квалификационным группам должностей работников.

2.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по заключению Комиссии в пределах фонда оплаты труда и оформляются приказом руководителя Учреждения.

2.5. Работникам Учреждения могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

2.5.1. Стимулирующие выплаты за **качественные показатели эффективности** деятельности устанавливаются работникам Учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника.

Качественные показатели эффективности деятельности работников Учреждения устанавливаются положением об оплате труда Учреждения по каждой должности с указанием конкретного размера стимулирующих выплат за каждый из показателей с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности работников Учреждения.

Конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работнику Учреждения определяются решением Комиссии ежемесячно и устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

Критерии оценки качества и результативности труда работников Учреждения разрабатываются отдельно для каждой категории работников на основе занимаемых ими должностей (Приложение 1).

2.5.2. Стимулирующая выплата за **продолжительность непрерывной работы (за стаж работы)** устанавливается всем работникам Учреждения с целью создания стимула для долговременной стабильной работы в Учреждении. Данный вид стимулирования выплачивается ежемесячно.

Непрерывный стаж работы устанавливается по записям в трудовой книжке.

Условия предоставления и размер стимулирующих выплат за непрерывный стаж работы определены в «Положении о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения «Добрыня».

2.5.3. Стимулирующая выплата за **качественное и оперативное выполнение отдельных заданий и дополнительных видов работ** устанавливается за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг их основных обязанностей работника Учреждения. Выплачивается ежемесячно в течение года или в течение срока выполнения дополнительной работы.

2.5.4. Премии за выполнение важных и особо важных заданий. Работникам Учреждения, в случае выполнения важного или особо важного задания, на основании решения Комиссии, может быть установлена премия за выполнение важного и особо важного задания. Конкретный размер премии устанавливается приказом руководителя учреждения в пределах экономии фонда оплаты труда Учреждения.

Премии за выполнение важных и особо важных заданий максимальными размерами не ограничиваются.

2.5.5. Премии по итогам календарного периода (месяц, квартал, полугодие, год). Работнику, по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности, может быть установлена премия по итогам календарного периода, конкретный размер которой устанавливается приказом руководителя Учреждения, в пределах экономии фонда оплаты труда Учреждения, на основании предложений Комиссии.

Премия по итогам календарного периода может быть установлена с периодичностью в месяц, квартал, полугодие, год.

Премия по итогам календарного периода выплачивается работникам Учреждения, состоящим с ним в трудовых отношениях и не имеющим дисциплинарного взыскания на момент издания руководителем Учреждения приказа об установлении премии.

Премия по итогам работы за отчетный период (месяц) может выплачиваться работникам Учреждения, непосредственно предоставляющим социальные услуги на условиях частичной или полной оплаты в соответствии с Уставом Учреждения (социальным работникам, специалистам по социальной работе, заведующим отделениями). Цель - мотивация к увеличению количества услуг, расширению ассортимента услуг, заказываемых клиентами.

Премии по итогам календарного периода максимальными размерами не ограничиваются.

2.5.6. Поощрительные единовременные выплаты могут быть установлены работнику к общегосударственным, профессиональным и юбилейным датам (50, 55, 60, 65, 70 лет), за продолжительный стаж работы в учреждениях системы социального обслуживания (10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 лет).

Работающим временно или по совместительству:

2.5.7. Работающим временно или по совместительству могут быть установлены стимулирующие выплаты по инициативе руководителя структурного подразделения, заместителя директора или директора и с согласия членов Комиссии, кроме пункта 2.5.6.

3. Организация и деятельность комиссии по распределению стимулирующих выплат.

3.1. Для определения размеров стимулирующих выплат, порядка и условий их применения в Учреждении Советом трудового коллектива избирается комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда. Состав Комиссии утверждается приказом директора. Работу Комиссии возглавляет Председатель.

Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат конкретному работнику Учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, установленной положением об оплате труда работников Учреждения.

Комиссия руководствуется в своей деятельности настоящим Положением. Комиссия рассматривает и оценивает результаты деятельности работников за оцениваемый период на основании служебных записок, поданных заместителем директора и заведующими отделениями. Комиссия рассматривает размеры премиальных выплат по итогам работы по каждому работнику Учреждения.

3.2. Порядок работы Комиссии:

3.2.1. Заседания Комиссии проводятся ежемесячно. На основании рассмотрения служебных записок, поданных заместителем директора и руководителями структурных подразделений, оформляется протокол, который является основанием для приказа о начислении стимулирующих выплат. Протокол подписывается председателем и членами Комиссии.

3.2.2. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 состава Комиссии.

3.2.3. Решения Комиссии принимаются прямым открытым голосованием простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. При равенстве голосов Председатель Комиссии имеет право решающего голоса.

3.2.4. Комиссия имеет право приглашать на свои заседания работников Учреждения, либо проводить собеседования в целях уточнения данных материалов, представленных в Комиссию.

3.2.5. О решениях, принятых Комиссией, информируются все работники Учреждения в части их касающейся.

3.3. На основании протокола заседания Комиссии директор Учреждения издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам Учреждения по результатам текущего периода. Данный приказ направляется в бухгалтерию для начисления выплат. Указанные выплаты производятся одновременно с выплатой заработной платы.

4. Условия назначения и прекращения стимулирующих выплат.

4.1. Условиями для назначения стимулирующих выплат работникам Учреждения являются:

4.1.1. Высокий уровень исполнительской дисциплины, образцовое выполнение функциональных обязанностей.

4.1.2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны получателей услуг и законных представителей.

4.1.3. Отсутствие дисциплинарного взыскания, вынесенного на момент назначения стимулирующей выплаты.

4.2. Условиями для снижения или прекращения стимулирующих выплат работникам Учреждения являются:

4.2.1. Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, исполнительской дисциплины, должностной инструкции.

4.2.2. Невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда), отказ от повышения профессионального уровня.

4.2.3. Наличие обоснованных жалоб со стороны получателей услуг и законных представителей.

4.2.4. Дисциплинарное взыскание, вынесенное в установленном порядке на момент назначения стимулирующей выплаты.

4.2.5. Невыполнение инструкций по охране труда и технике безопасности, несоблюдение санитарно-эпидемиологических требований.

4.2.6. Необеспечение сохранности имущества и товарно-материальных средств.

4.2.7. Отсутствие экономии фонда оплаты труда.

4.3. Стимулирующие (премиальные) выплаты не назначаются работникам:

4.3.1. Совершившим прогул, не явившимся на работу без уважительной причины.

4.3.2. Уволенным по инициативе работодателя или по собственному желанию.

4.3.3. Допускающим неисполнение поручений руководителя.


4.3.4. Подвергшихся дисциплинарному взысканию на момент назначения стимулирующей выплаты.

5. Заключительные положения.


5.1. Положение может изменяться и дополняться статьями, не противоречащими действующему законодательству. Все изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются решением СМК и утверждаются директором Учреждения.

5.2. Настоящее Положение может быть отменено по согласованию сторон Коллективного договора Учреждения.

СОГЛАСОВАНО

Председатель
Совета трудового коллектива
муниципального
бюджетного учреждения
«Комплексный центр
социального обслуживания
населения «Добрыня»
 Н.М.Ландина
«19» апреля 2024 г.

ПРИЛОЖЕНИЕ №2
к приказу муниципального
бюджетного учреждения
«Комплексный центр социального
обслуживания населения «Добрыня»
от 19.04.2024 № 14

УТВЕРЖДАЮ
Директор муниципального
бюджетного учреждения
«Комплексный центр
социального обслуживания
населения «Добрыня»

Т.В.Жмылева
«19» апреля 2024 г.

Качественные показатели деятельности муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения «Добрыня» (далее – Учреждение) для установления ежемесячных стимулирующих выплат работникам

Работнику за качественные показатели деятельности на основании служебной записки непосредственного руководителя структурного подразделения или заместителя директора при согласовании с советом трудового коллектива при наличии экономии фонда оплаты труда могут производиться выплаты стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда.

Работнику выплаты стимулирующего характера могут производиться как за каждый отдельный показатель, так и суммироваться.

Заместитель директора

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя, критерии оценки	Размер стимулирующей выплаты, в % к должностному окладу	Периодичность выплаты/отчетность для оценки показателя
1.	Выполнение муниципального задания (нарастающим итогом: I квартал, I полугодие, 9 месяцев, год) при отсутствии объективных факторов (чрезвычайные ситуации, карантин, проведение ремонтных работ и др.)	<p>- более 95 % - от 90 % до 94 % - от 85 % до 89 % - от 80 % до 84 % - ниже 80 %</p> <p>Показатель оценивается при условии отсутствия факторов, влияющих на его выполнение (карантин, форс-мажорные обстоятельства капитальный и текущий ремонт помещений Учреждения и т.д.). Оценка выполнения производится ежеквартально на основании отчета Учреждения. Выполнение всех требований к качеству выполнения муниципального задания в сфере предоставления социальных услуг, влечет за собой максимальный размер стимулирующей выплаты 25% должностного оклада</p>	<p>до 35 до 15 до 10 до 5 0</p>	ежемесячно/ ежеквартально
2.	Проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан, а также популяризация деятельности учреждения	<p>Наличие в учреждении стендов с информацией о перечне предоставляемых услуг, в том числе на платной основе, о поставщиках социальных услуг, о правах и обязанностях граждан, получающих социальные услуги, о составе попечительского (наблюдательного) совета, о действующем социальном законодательстве и с другой информацией и наличие в учреждении официального интернет-сайта и его системное сопровождение</p> <p>Невыполнение одного или нескольких из вышеуказанных критериев</p>	<p>до 26 0</p>	ежемесячно
3.	Удовлетворенность граждан качеством и доступностью	Отсутствие жалоб, поступивших от граждан,		ежемесячно

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя, критерии оценки	Размер стимулирующей выплаты, в % к должностному окладу	Периодичность выплаты/отчетность для оценки показателя
	предоставления социальных услуг	<p>на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок</p> <p>Наличие жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными по результатам</p>	<p>до 30</p> <p>0</p>	
4.	Своевременность предоставления месячных, квартальных и годовых отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности, статистической отчетности, других сведений, их качество и достоверность	<p>Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности</p> <p>Нарушение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности</p>	<p>до 50</p> <p>0</p>	ежемесячно
5.	Обеспечение информационной открытости учреждения	<p>Обеспечение регистрации и своевременного (в течение пяти рабочих дней) размещения информации об учреждении в соответствии с установленными показателями на федеральном портале</p> <p>Отсутствие регистрации и (или) своевременного (в течение пяти рабочих дней) размещения информации об учреждении в соответствии с установленными показателями на федеральном портале</p>	<p>до 5</p> <p>0</p>	ежемесячно
6.	Качество предоставления муниципальных услуг в соответствии с муниципальным заданием	<p>Доля получателей социальных услуг, получающих социальные услуги от общего числа получателей социальных услуг, находящихся на социальном обслуживании в учреждении, за отчетный период от 80% до 100%</p> <p>Доступность получения социальных услуг в учреждении от 70% до 100%</p>	<p>до 33</p> <p>до 34</p>	ежемесячно

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя, критерии оценки	Размер стимулирующей выплаты, в % к должностному окладу	Периодичность выплаты/отчетность для оценки показателя
7.	Создание (функционирование) общественного совета в учреждении	Наличие в учреждении общественного совета и его участие в оценке качества работы учреждения, подтвержденное протоколом (протоколами) заседания (заседаний) попечительского совета. Своевременное (в течение пяти рабочих дней) размещение на сайте учреждения протокола (протоколов) заседания (заседаний) попечительского совета с результатами оценки деятельности учреждения членами попечительского совета и рекомендаций	до 5	ежемесячно/полугодие
8.	Отсутствие конфликтных ситуаций в коллективе	Конфликтные ситуации отсутствуют (отсутствие обоснованных жалоб от сотрудников учреждения, поступивших в различные органы в отчетном периоде) Имеются конфликтные ситуации	до 5 0	ежемесячно
Предельный объем стимулирующих выплат			223	

Главный бухгалтер

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя, критерии оценки	Размер стимулирующей выплаты, в % к должностному окладу	Периодичность выплаты/отчетность для оценки показателя
1.	Выполнение муниципального задания (нарастающим итогом: I квартал, I полугодие, 9 месяцев, год) при отсутствии объективных факторов (чрезвычайные ситуации, карантин, проведение ремонтных работ и др.)	- более 95 % - от 90 % до 94 % - от 85 % до 89 % - от 80 % до 84 % - ниже 80 % Показатель оценивается при условии отсутствия факторов, влияющих на его выполнение (карантин, форс-мажорные	до 35 до 15 до 10 до 5 0	ежемесячно/ ежеквартально

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя, критерии оценки	Размер стимулирующей выплаты, в % к должностному окладу	Периодичность выплаты/отчетность для оценки показателя
		<p>обстоятельства капитальный и текущий ремонт помещений Учреждения и т.д.). Оценка выполнения производится ежеквартально на основании отчета Учреждения. Выполнение всех требований к качеству выполнения муниципального задания в сфере предоставления социальных услуг, влечет за собой максимальный размер стимулирующей выплаты 25% должностного оклада</p>		
2.	Своевременность предоставления месячных, квартальных и годовых отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности, статистической отчетности, других сведений, их качество и достоверность	<p>Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности</p> <p>Нарушение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности</p>	<p>до 50</p> <p>0</p>	ежемесячно
3.	Эффективность использования бюджетных и внебюджетных средств, в том числе в рамках муниципального задания; эффективность расходования средств, полученных от взимания платы с граждан за предоставление социальных услуг	<p>Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности и установленных в ходе проверок нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств в течение учетного периода</p> <p>Наличие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности в течение учетного периода и (или) наличие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств, установленных в ходе проверок</p>	<p>до 24</p> <p>0</p>	ежемесячно

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя, критерии оценки	Размер стимулирующей выплаты, в % к должностному окладу	Периодичность выплаты/отчетность для оценки показателя
4.	Качество предоставления муниципальных услуг в соответствии с муниципальным заданием	Доля получателей социальных услуг, получающих социальные услуги от общего числа получателей социальных услуг, находящихся на социальном обслуживании в отделении, за отчетный период от 80% до 100% Доступность получения социальных услуг в учреждении от 70% до 100%	до 25 до 25	ежемесячно
5.	Рост средней заработной платы по учреждению в отчетном периоде по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года без учета повышения заработной платы в соответствии с нормативными правовыми актами Губернатора Новосибирской области и Правительства Новосибирской области	Да Нет На основании предоставленного ежеквартального отчета учреждения о росте средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с нормативными правовыми актами Губернатора Новосибирской области и Правительства Новосибирской области	25 0	ежемесячно/ ежеквартально
6.	Укомплектованность учреждения работниками, относящимися к основному персоналу	Доля укомплектованности от 75% до 100% Доля укомплектованности менее 75%	до 10 0	ежемесячно
7.	Соблюдение целевого соотношения фонда оплаты труда основного и вспомогательного персонала учреждения	Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда учреждения составляет не менее 70 процентов Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда учреждения составляет от 60 до 69 процентов	до 18	ежемесячно

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя, критерии оценки	Размер стимулирующей выплаты, в % к должностному окладу	Периодичность выплаты/отчетность для оценки показателя
8.	Отсутствие конфликтных ситуаций в коллективе	Конфликтные ситуации отсутствуют (отсутствие обоснованных жалоб от сотрудников учреждения, поступивших в различные органы в отчетном периоде)	до 5	ежемесячно
Предельный объем стимулирующих выплат			217	

Ведущий экономист

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя, критерии оценки	Размер стимулирующей выплаты, в % к должностному окладу	Периодичность выплаты/отчетность для оценки показателя
1.	Целевое и планомерное распределение финансовых средств	Отсутствие обоснованных замечаний руководителя Учреждения и главного бухгалтера	до 20	ежемесячно
2.	Обеспечение своевременного исполнения денежных обязательств перед юридическими и физическими лицами (по направлению деятельности)	Отсутствие обоснованных замечаний руководителя Учреждения и главного бухгалтера	до 20	ежемесячно
3.	Эффективное взаимодействие с различными учреждениями и организациями	Да	до 10	ежемесячно
4.	Своевременность представления месячных, квартальных и годовых отчетов, статистической отчетности, других сведений и их качество	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности Нарушение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности	до 29 0	ежемесячно
5.	Работа по профилактике коррупционных правоотношений	Отсутствие фактов коррупционных правоотношений в Учреждении	до 5	ежемесячно
Предельный объем стимулирующих выплат			84	

Специалист по закупкам

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя, критерии оценки	Размер стимулирующей выплаты, % от должностного оклада	Периодичность выплаты/отчетность для оценки показателя
1.	Отсутствие замечаний по проведению тендеров на закупку товаров, работ и услуг	Да Нет	до 40 0	ежемесячно
2.	Своевременное размещение закупочной документации в сети интернет	Да Нет	до 40 0	ежемесячно
3.	Отсутствие замечаний по составлению закупочной документации	Да Нет	до 20 0	ежемесячно
Предельный объем стимулирующих выплат			до 100	

Юрисконсульт

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя, критерии оценки	Размер стимулирующей выплаты, в % к должностному окладу	Периодичность выплаты/отчетность для оценки показателя
1.	Обеспечение подготовки в соответствии с требованиями законодательства нормативных локальных актов Учреждения (положений, приказов и др.)	Да	до 40	ежемесячно
2.	Своевременное внесение изменений в нормативные локальные акты Учреждения (положения, приказы и др.)	Да	до 27	ежемесячно
3.	Организация работы по обеспечению защиты персональных данных	Да	до 40	ежемесячно
4.	Проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан	Да	до 35	ежемесячно
Предельный объем стимулирующих выплат			142	

Заведующий отделением (полустационар)

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя, критерии оценки	Размер стимулирующей выплаты, в % к должностному окладу	Периодичность выплаты/отчетность для оценки показателя
1.	Выполнение муниципального задания (нарастающим итогом: I квартал, I полугодие, 9 месяцев, год) при отсутствии объективных факторов (чрезвычайные ситуации, карантин, проведение ремонтных работ и др.)	<p>- более 95 % - от 90 % до 94 % - от 85 % до 89 % - от 80 % до 84 % - ниже 80 %</p> <p>Показатель оценивается при условии отсутствия факторов, влияющих на его выполнение (карантин, форс-мажорные обстоятельства капитальный и текущий ремонт помещений Учреждения и т.д.). Оценка выполнения производится ежеквартально на основании отчета Учреждения. Выполнение всех требований к качеству выполнения муниципального задания в сфере предоставления социальных услуг, влечет за собой максимальный размер стимулирующей выплаты 25% должностного оклада</p>	<p>до 35 до 15 до 10 до 5 0</p>	ежемесячно/ ежеквартально
2.	Проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан, а также популяризация деятельности учреждения	Наличие в учреждении стендов с информацией о перечне предоставляемых услуг, в том числе на платной основе, о поставщиках социальных услуг, о правах и обязанностях граждан, получающих социальные услуги	до 30	ежемесячно

3.	Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставления социальных услуг	Отсутствие жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок Наличие жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными по результатам	до 39 0	ежемесячно
4.	Своевременность предоставления месячных, квартальных и годовых отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности, статистической отчетности, других сведений, их качество и достоверность	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности	до 30	ежемесячно
5.	Отсутствие конфликтных ситуаций в коллективе	Конфликтные ситуации отсутствуют (отсутствие обоснованных жалоб от сотрудников учреждения, поступивших в различные органы в отчетном периоде) Имеются конфликтные ситуации	до 10 0	ежемесячно
6.	Инициативность, применение в работе современных форм и методов организации труда, профессиональная компетентность, качество выполняемой работы	Да Нет	до 15 0	ежемесячно
7.	Соблюдение сроков исполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя Учреждения	Да Нет	до 35 0	ежемесячно
Предельный объем стимулирующих выплат			194	

Специалист по охране труда

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя, критерии оценки	Размер стимулирующей выплаты, в % к должностному окладу	Периодичность выплаты/отчетность для оценки показателя
1.	Разработка локальных нормативных актов, обеспечивающих создание и функционирование системы управления охраной труда	Да	до 40	ежемесячно

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя, критерии оценки	Размер стимулирующей выплаты, в % к должностному окладу	Периодичность выплаты/отчетность для оценки показателя
2.	Переработка локальных нормативных актов по вопросам охраны труда в случае вступления в силу новых или внесения изменений в действующие нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права	Переработка осуществляется в установленные сроки	до 40	ежемесячно
3.	Осуществление проверки знаний работниками требований охраны труда	Проверка осуществляется в установленном порядке	до 35	ежемесячно
4.	Подготовка отчетной статистической документации по вопросам условий охраны труда	Да	до 17	ежемесячно
Предельный объем стимулирующих выплат			132	

Специалист по социальной работе, специалист по реабилитации инвалидов

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя, критерии оценки	Размер стимулирующей выплаты, в % к должностному окладу	Периодичность выплаты/отчетность для оценки показателя
1.	Выполнение муниципального задания (нарастающим итогом: I квартал, I полугодие, 9 месяцев, год) при отсутствии объективных факторов (чрезвычайные ситуации, карантин, проведение ремонтных работ и др.)	<p>- более 95 % - от 90 % до 94 % - от 85 % до 89 % - от 80 % до 84 % - ниже 80 %</p> <p>Показатель оценивается при условии отсутствия факторов, влияющих на его выполнение (карантин, форс-мажорные обстоятельства капитальный и текущий ремонт помещений Учреждения и т.д.). Оценка выполнения производится ежеквартально на основании отчета Учреждения. Выполнение всех требований к качеству выполнения муниципального задания в сфере предоставления социальных</p>	<p>до 35 до 15 до 10 до 5 0</p>	ежемесячно/ ежеквартально

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя, критерии оценки	Размер стимулирующей выплаты, в % к должностному окладу	Периодичность выплаты/отчетность для оценки показателя
		услуг, влечет за собой максимальный размер стимулирующей выплаты 25% должностного оклада		
2.	Проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан, а также популяризация деятельности учреждения	Обновление информации на стендах о перечне предоставляемых услуг, в том числе на платной основе, о поставщиках социальных услуг, о правах и обязанностях граждан, получающих социальные услуги	до 35	ежемесячно
3.	Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставления социальных услуг	Отсутствие жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок Наличие жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными по результатам	до 20 0	ежемесячно
4.	Своевременность предоставления месячных, квартальных и годовых отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности, статистической отчетности, других сведений, их качество и достоверность	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности	до 30	ежемесячно
5.	Отсутствие конфликтных ситуаций в коллективе	Конфликтные ситуации отсутствуют (отсутствие обоснованных жалоб от сотрудников учреждения, поступивших в различные органы в отчетном периоде) Имеются конфликтные ситуации	до 10 0	ежемесячно
6.	Инициативность, применение в работе современных форм и методов организации труда, профессиональная компетентность, качество выполняемой работы	Да Нет	до 20 0	ежемесячно
Предельный объем стимулирующих выплат			150	

Заведующий хозяйством

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя, критерии оценки	Размер стимулирующей выплаты, в % к должностному окладу	Периодичность выплаты/отчетность для оценки показателя
1.	Оперативное выполнение заявок по устранению неполадок	Да	до 45	ежемесячно
2.	Содержание мебели, вверенного оборудования в исправном состоянии. Ремонт, сборка старой и новой мебели	Да	до 30	ежемесячно
3.	Осуществление мероприятий по рациональному расходованию материалов и средств, выделенных для хозяйственных целей Учреждения	Да	до 30	ежемесячно
4.	Своевременное предоставление документов по списанию ТМЦ	Да	до 16	ежемесячно
Предельный объем стимулирующих выплат			121	

Специалист по кадрам

п/п	Наименование показателя	Значение показателя, критерии оценки	Размер стимулирующей выплаты, % от должностного оклада	Периодичность выплаты/отчетность для оценки показателя
1.	Укомплектованность учреждения работниками, относящимися к основному персоналу	Доля укомплектованности от 75% до 100% Доля укомплектованности менее 75%	до 20 0	ежемесячно
2.	Качественное, своевременное и полное ведение документации в Учреждении согласно номенклатуре дел	Да	до 25	ежемесячно
3.	Соблюдение сроков повышения квалификации работников учреждения, относящихся к основному персоналу	Соблюдение установленных сроков повышения квалификации работников (для врачей, педагогических работников и среднего медицинского персонала с получением сертификата специалиста или присвоением квалификационной категории не реже чем 1 раз в 5 - 6 лет; для иных специалистов и	до 30	ежемесячно

п/п	Наименование показателя	Значение показателя, критерии оценки	Размер стимулирующей выплаты, % от должностного оклада	Периодичность выплаты/отчетность для оценки показателя
		социальных работников - не реже чем 1 раз в 3 - 5 лет) Несоблюдение установленных сроков повышения квалификации работников	0	
4.	Составление описей дел документов постоянного и длительного хранения в соответствии с номенклатурой дел, работа по упорядочиванию документов, их сохранности для передачи на архивное хранение	Да	до 26	ежемесячно
5.	Ведение архивного делопроизводства по личному составу Учреждения	Да	до 25	ежемесячно
6.	Выполнение работ по ведению воинского учета и бронированию граждан, пребывающих в запасе	Да	до 15	ежемесячно
Предельный объем стимулирующих выплат			141	

Бухгалтер

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя, критерии оценки	Размер стимулирующей выплаты, в % к должностному окладу	Периодичность выплаты/отчетность для оценки показателя
1.	Обеспечение своевременного исполнения денежных обязательств перед юридическими и физическими лицами (по направлению деятельности)	Отсутствие замечаний руководителя Учреждения и главного бухгалтера	до 70	ежемесячно
2.	Качество ведения бухгалтерского учета (по направлению деятельности)	Отсутствие замечаний руководителя Учреждения и главного бухгалтера	до 70	ежемесячно
3.	Своевременность уплаты налогов, сборов и платежей, отсутствие штрафов, пени за несвоевременную оплату налогов и сборов	Отсутствие задолженности	до 45	ежемесячно
4.	Своевременность представления месячных, квартальных и годовых отчетов, статистической	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и		ежемесячно

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя, критерии оценки	Размер стимулирующей выплаты, в % к должностному окладу	Периодичность выплаты/отчетность для оценки показателя
	отчетности, других сведений, и их качество и достоверность	статистической отчетности.	до 30	
	Соблюдение сроков предоставления информации по отдельным запросам	Соблюдение	до 17	ежемесячно
5.	Инициативность, применение в работе современных форм и методов организации труда, профессиональная компетентность, качество выполняемой работы	Да	до 25	ежемесячно
6.	Соблюдение сроков исполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя Учреждения	Да	до 25	ежемесячно
	Отсутствие жалоб со стороны клиентов и контрагентов	Да Нет	до 10 0	ежемесячно
7.	Работа по профилактике коррупционных правоотношений	Отсутствие фактов коррупционных правоотношений в Учреждении	до 20	ежемесячно
	Отсутствие конфликтных ситуаций в коллективе	Конфликтные ситуации отсутствуют (отсутствие обоснованных жалоб от сотрудников учреждения, поступивших в различные органы в отчетном периоде)	до 5	ежемесячно
Предельный объем стимулирующих выплат			317	

Программист

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя, критерии оценки	Размер стимулирующей выплаты, % от должностного оклада	Периодичность выплаты/отчетность для оценки показателя
1.	Организация работы по бесперебойному функционированию персональных компьютеров и сети учреждения	Да	до 40	ежемесячно
2.	Оперативное выполнение заявок по устранению неисправностей	Да	до 45	ежемесячно

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя, критерии оценки	Размер стимулирующей выплаты, % от должностного оклада	Периодичность выплаты/отчетность для оценки показателя
3.	Организация работы по обеспечению защиты персональных данных	Да	до 30	ежемесячно
4.	Организация работы по установке и обновлению программного обеспечения	Да	до 43	ежемесячно
5.	Осуществление сопровождения внедренных программ и программных средств	Да	до 40	ежемесячно
Предельный объем стимулирующих выплат			198	

Уборщик служебных помещений

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя, критерии оценки	Размер стимулирующей выплаты, в % к должностному окладу	Периодичность выплаты/отчетность для оценки показателя
1.	Дополнительные мероприятия по уборке туалетов	Да Нет	до 31 0	ежемесячно
2.	Обеспечение эффективного, рационального использования материалов и оборудования при уборке помещений	Да Нет	до 25 0	ежемесячно
3.	Организация эффективной работы по уборке помещений в учреждении	Да Нет	до 25	ежемесячно
4.	Обработка помещений дезинфицирующими растворами	Да Нет	до 30 0	ежемесячно
5.	Дополнительная уборка помещений (мытьё окон, панелей, дверей, плинтусов и т.д.)	Да Нет	до 35 0	ежемесячно
6.	Отсутствие конфликтных ситуаций	Отсутствие обоснованных служебных записок о фактах возникновения конфликтных ситуаций Наличие обоснованных служебных записок о фактах возникновения конфликтных ситуаций	до 10 0	ежемесячно
7.	Инициативность, применение в работе современных форм и методов организации труда,	Да	до 20	ежемесячно

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя, критерии оценки	Размер стимулирующей выплаты, в % к должностному окладу	Периодичность выплаты/отчетность для оценки показателя
	профессиональная компетентность, качество выполняемой работы	Нет	0	
8.	Соблюдение сроков исполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя Учреждения	Да Нет	до 20 0	ежемесячно
Предельный объем стимулирующих выплат			196	

Ведущий психолог

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя, критерии оценки	Размер стимулирующей выплаты, % от должностного оклада	Периодичность выплаты/отчетность для оценки показателя
1.	Наличие положительной динамики (с учетом особенностей клиента) по результатам акта внутреннего контроля на «входе и выходе».	Да	до 25	ежемесячно
2.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	Да	до 20	ежемесячно
3.	Использование в работе дидактических и наглядных материалов, аудио-, видео-, оргтехники, игровых методов и приемов, изготовление пособий	Да	до 15	ежемесячно
4.	Использование в практической работе современных диагностических методов исследования	Да	до 15	ежемесячно
Предельный объем стимулирующих выплат			75	

Водитель автомобиля

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя, критерии оценки	Размер стимулирующей выплаты, в % к должностному окладу	Периодичность выплаты/отчетность для оценки показателя
-------	-------------------------	--------------------------------------	---	--

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя, критерии оценки	Размер стимулирующей выплаты, в % к должностному окладу	Периодичность выплаты/отчетность для оценки показателя
1.	Своевременное выявление и устранение неисправностей в техническом состоянии автотранспортного средства, содержание автотранспортного средства в надлежащем состоянии	Да	до 60	ежемесячно
2.	Отсутствие дорожно-транспортных происшествий, поломок автотранспортного средства по вине водителя	Да	до 30	ежемесячно
3.	Отсутствие штрафов, протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушение правил дорожного движения	Да	до 30	ежемесячно
4.	Рациональное использование топлива необходимого для эксплуатации автотранспортного средства	Да	до 40	ежемесячно
5.	Своевременность представления отчетов, других сведений и их качество	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов	до 39	ежемесячно
6.	Соблюдение сроков исполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя Учреждения	Да	до 30	ежемесячно
Предельный объем стимулирующих выплат			229	

Социальный работник

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя, критерии оценки	Размер стимулирующей выплаты, в % к должностному окладу	Периодичность выплаты/отчетность для оценки показателя
1.	Выполнение плановых объемов муниципальных услуг сверх нормы в соответствии с утвержденным муниципальным заданием при отсутствии объективных факторов (чрезвычайные	от 91% до 100% от 81% до 90% от 71% до 80% от 61% до 70%	до 50 до 40 до 35 до 30	ежемесячно

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя, критерии оценки	Размер стимулирующей выплаты, в % к должностному окладу	Периодичность выплаты/отчетность для оценки показателя
	ситуации, карантин, проведение ремонтных работ и др.)	от 51% до 60% от 41% до 50% от 31% до 40% от 11% до 30%	до 25 до 20 до 15 до 10	
2.	Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставления социальных услуг	Положительные результаты опроса (в форме анкетирования) граждан о качестве и доступности предоставления социальных услуг Отсутствие жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания социальных услуг	до 10 до 10	ежемесячно
3.	Обслуживание клиентов, полностью утративших способность к самообслуживанию и требующих особого внимания	За одного обслуживаемого в месяц	до 20	ежемесячно
4.	Обслуживание клиентов, требующих особого психологического подхода	За одного обслуживаемого в месяц	до 20	ежемесячно
5.	Своевременность представления месячных, квартальных и годовых отчетов, статистической отчетности, других сведений и их качество	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности	до 20	ежемесячно
6.	Соблюдение положений Кодекса этики и служебного поведения	Знание и соблюдение положений Кодекса этики и служебного поведения, в т.ч. соблюдение норм служебной и профессиональной этики, проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними; проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям граждан различных национальностей; учет культурных особенностей, вероисповедания; защита и поддержание человеческого достоинства граждан, учет их индивидуальных интересов и социальных потребностей на основе построения толерантных отношений с ними; соблюдение конфиденциальности информации о гражданах	до 10	ежемесячно
7.	Отсутствие конфликтных ситуаций	Отсутствие обоснованных служебных записок о	до 10	ежемесячно

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя, критерии оценки	Размер стимулирующей выплаты, в % к должностному окладу	Периодичность выплаты/отчетность для оценки показателя
		фактах возникновения конфликтных ситуаций		
Предельный объем стимулирующих выплат			150	

Помощник по уходу

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя, критерии оценки	Размер стимулирующей выплаты, в % к должностному окладу	Периодичность выплаты/отчетность для оценки показателя
1.	Выполнение плановых объемов муниципальных услуг сверх нормы в соответствии с утвержденным муниципальным заданием при отсутствии объективных факторов (чрезвычайные ситуации, карантин, проведение ремонтных работ и др.)	коэффициент нагрузки от 5% до 10% от 11% до 20% от 21% до 30% от 31% до 40% от 41% до 50% от 51% до 60% от 61% до 70% от 71% до 80% от 81% до 90% от 91% до 100%	до 10 до 20 до 30 до 40 до 50 до 60 до 70 до 80 до 90 до 100	ежемесячно
2.	Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставления социальных услуг	Положительные результаты опроса (в форме анкетирования) граждан о качестве и доступности предоставления социальных услуг Отсутствие жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания социальных услуг	до 20	ежемесячно
3.	Обслуживание клиентов, полностью утративших способность к самообслуживанию и требующих особого внимания	За одного обслуживаемого в месяц	до 40	ежемесячно
4.	Обслуживание клиентов, требующих особого психологического подхода	За одного обслуживаемого в месяц	до 45	ежемесячно
5.	Своевременность представления месячных, квартальных и годовых отчетов, статистической отчетности, других сведений и их качество	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности	до 22	ежемесячно

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя, критерии оценки	Размер стимулирующей выплаты, в % к должностному окладу	Периодичность выплаты/отчетность для оценки показателя
6.	Соблюдение положений Кодекса этики и служебного поведения	Знание и соблюдение положений Кодекса этики и служебного поведения, в т.ч. соблюдение норм служебной и профессиональной этики, проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними; проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям граждан различных национальностей; учет культурных особенностей, вероисповедания; защита и поддержание человеческого достоинства граждан, учет их индивидуальных интересов и социальных потребностей на основе построения толерантных отношений с ними; соблюдение конфиденциальности информации о гражданах	до 20	ежемесячно
7.	Отсутствие конфликтных ситуаций	Отсутствие обоснованных служебных записок о фактах возникновения конфликтных ситуаций	до 40	ежемесячно
Предельный объем стимулирующих выплат			287	

Дополнительно по категориям работников

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя, критерии оценки	Размер стимулирующей выплаты, в % к должностному окладу	Периодичность выплаты/отчетность для оценки показателя
1.	Организация работы с гражданами, обратившимися в МБУ «КЦСОН «Добрыня» для признания нуждающимися в получении услуг в стационарных, полустационарных учреждениях социального обслуживания	Качественное формирование личных дел, отсутствие жалоб, поступивших от граждан, соблюдение сроков признания гражданина нуждающимся в социальном обслуживании	до 50	ежемесячно
2.	Организация работы по доставке лиц старше 65 лет, проживающих в сельской местности, в медицинские организации, в том числе для	Да	до 100	ежемесячно

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя, критерии оценки	Размер стимулирующей выплаты, в % к должностному окладу	Периодичность выплаты/отчетность для оценки показателя
	проведения дополнительных скринингов на выявление отдельных социально-значимых неинфекционных заболеваний			
3.	Поддержание сайта учреждения в актуальном состоянии, размещение новостей о деятельности учреждения	Да	до 20	ежемесячно
4.	Организация работы по взаимодействию с территориальными органами и учреждениями здравоохранения, культуры, учреждениями системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних, службой занятости, образовательными учреждениями, благотворительными, религиозными и общественными организациями, волонтерскими движениями по вопросам социального обслуживания, профессиональной переподготовки, повышения квалификации	Да	до 10	по факту
5.	Организация и контроль медицинских осмотров и диспансеризация сотрудников	Да	до 10	по факту
6.	Представление материалов об опыте работы, социальному обслуживанию и реабилитации инвалидов и граждан пожилого возраста, социальному сопровождению семей, о работе клубов общения, организации досуга граждан, реализации проектов и программ и др. в СМИ, интернет-источниках	Да	до 50	по факту
7.	Доставка лиц старше 65 лет, проживающих в сельской местности, в медицинские организации, в том числе для проведения дополнительных скринингов на выявление отдельных социально-значимых неинфекционных заболеваний	Да	до 50	ежемесячно
8.	Наличие письменных благодарностей за работу от граждан, общественных организаций и юридических лиц	Да	до 5	по факту

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя, критерии оценки	Размер стимулирующей выплаты, в % к должностному окладу	Периодичность выплаты/отчетность для оценки показателя
9.	Занятие призовых мест на конкурсах по направлению работы Учреждения, написание грантов	Да	до 100	по факту
10.	Наличие публикации (публикаций) в СМИ о деятельности учреждения за отчетный период	Да	до 10	по факту
11.	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	Да	до 20	по факту
12.	Выполнение особо важных, сложных заданий	Выполнение дополнительного (расширенного) объема работ, связанных со спецификой деятельности Учреждения и производственной необходимостью	до 100	по факту
13.	Поощрение грамотой, благодарственным письмом	Да	до 10	по факту
14.	Размещение новостей о деятельности на сайте учреждения за отчетный период	3 и более новостей 2 новости Своевременное освещение мероприятий и событий в учреждении	до 10 до 5	по факту
15.	Подготовка ходатайств, характеристик работников, представленных к поощрению/награждению	Да	до 5	по факту
16.	Использование новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания граждан	Достижение позитивных результатов в условиях новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания граждан, внедренных в работу учреждения	до 50	ежемесячно
18.	Работа в системе «Транспортные и социальные карты» ЗАО «Золотая корона»	Да	до 100	ежемесячно
19.	Организация выездов в поселения Новосибирского района	Да	до 100	ежемесячно
20.	Организация работы «Школы ухода» по обучению навыкам общего ухода за гражданами пожилого возраста и инвалидами, нуждающимися в постоянном постороннем уходе	Да Нет	до 100 0	ежемесячно
21.	Организация работы пункта проката технических	Да	до 100	ежемесячно

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя, критерии оценки	Размер стимулирующей выплаты, в % к должностному окладу	Периодичность выплаты/отчетность для оценки показателя
	средств реабилитации, выдаваемых безвозмездно отдельным категориям граждан во временное пользование	Нет	0	
22.	Организация работы по межведомственному взаимодействию в рамках системы долговременного ухода за гражданами пожилого возраста и инвалидами	Да Нет	до 100 0	ежемесячно
23.	Организация взаимодействия с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности и добровольческими (волонтерскими) организациями	Да Нет	до 100 0	ежемесячно
24.	Осуществление работы по наставничеству	Динамика процесса профессионального становления работника, выполнение работником индивидуальной программы адаптации	до 5	по факту
25.	Доставка по назначению вверенных документов, писем и т.п. в соответствии с указанием руководителя, а также их получение и доставка от других организации и учреждений	Своевременная, гарантированная доставка вверенных документов, писем и т.п., исполнение поручений по доставке в определенные сроки	до 75	ежемесячно
26.	Своевременное качественное и эффективное выполнение общественных обязанностей	Активное участие в общественной жизни учреждения, выполнение общественных поручений	до 100	ежемесячно
27	Сбор информации и заполнение ежемесячного мониторинга и иных форм, содержащих вопросы, касающиеся системы долговременного ухода	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления мониторинга и иных форм	до 50	ежемесячно
28.	Проведение определения уровня нуждаемости граждан в социальном обслуживании	Да	до 50	ежемесячно
29.	Проведение внутреннего контроля качества определения нуждаемости в социальном обслуживании	Да	до 100	ежемесячно
30.	Проведение контроля качества предоставления социальных услуг, входящих в социальный пакет долговременного ухода	Да	до 100	ежемесячно

Отделение социальной реабилитации несовершеннолетних со стационаром, отделение хозяйственного обслуживания

Заведующий отделением

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя, критерии оценки	Размер стимулирующей выплаты, в % к должностному окладу	Периодичность выплаты/отчетность для оценки показателя
1.	Выполнение муниципального задания (нарастающим итогом: I квартал, I полугодие, 9 месяцев, год) при отсутствии объективных факторов (чрезвычайные ситуации, карантин, проведение ремонтных работ и др.)	<p>- более 95 % - от 90 % до 94 % - от 85 % до 89 % - от 80 % до 84 % - ниже 80 %</p> <p>Показатель оценивается при условии отсутствия факторов, влияющих на его выполнение (карантин, форс-мажорные обстоятельства капитальный и текущий ремонт помещений Учреждения и т.д.). Оценка выполнения производится ежеквартально на основании отчета Учреждения. Выполнение всех требований к качеству выполнения муниципального задания в сфере предоставления социальных услуг, влечет за собой максимальный размер стимулирующей выплаты 25% должностного оклада</p>	<p>до 35 до 15 до 10 до 5 0</p>	ежемесячно/ ежеквартально
2.	Отсутствие массовой заболеваемости обслуживаемых несовершеннолетних инфекционными заболеваниями, травматизма несовершеннолетних в отчетном периоде	Отсутствие случаев массовой заболеваемости (более 5-ти человек), случаев травматизма детей вследствие надлежащей организации профилактической работы, должного выполнения работниками филиала обязанностей по недопущению распространения заболеваемости, травматизма	до 15	ежемесячно
3.	Проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан, а также популяризация деятельности отделения	Наличие в отделении стендов с информацией о перечне предоставляемых услуг, в том числе на платной основе, о поставщиках социальных услуг, о правах и обязанностях граждан, получающих социальные услуги	до 15	ежемесячно

4.	Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставления социальных услуг	Отсутствие жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок Наличие жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными по результатам	до 15 0	ежемесячно
5.	Своевременность предоставления месячных, квартальных и годовых отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности, статистической отчетности, других сведений, их качество и достоверность	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности	до 30	ежемесячно
6.	Отсутствие конфликтных ситуаций в коллективе	Конфликтные ситуации отсутствуют (отсутствие обоснованных жалоб от сотрудников учреждения, поступивших в различные органы в отчетном периоде) Имеются конфликтные ситуации	до 10 0	ежемесячно
7.	Инициативность, применение в работе современных форм и методов организации труда, профессиональная компетентность, качество выполняемой работы	Да Нет	до 15 0	ежемесячно
8.	Соблюдение сроков исполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя Учреждения	Да Нет	до 35 0	ежемесячно
9.	Отсутствие самовольных уходов несовершеннолетних	Да Нет	0 15	ежемесячно
10	Отсутствие случаев чрезвычайной и (или) нештатной ситуаций с несовершеннолетними и сотрудниками отделения	Да Нет	0 15	ежемесячно
Предельный объем стимулирующих выплат			200	

Ведущий психолог

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя, критерии оценки	Размер стимулирующей выплаты, % от должностного оклада	Периодичность выплаты/отчетность для оценки показателя
1.	Наличие положительной динамики (с учетом особенностей клиента) по результатам акта внутреннего контроля на «входе и выходе».	Да	до 20	ежемесячно
2.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	Да	до 10	ежемесячно
3.	Использование в работе дидактических и наглядных материалов, аудио-, видео-, оргтехники, игровых методов и приемов, изготовление пособий	Да	до 5	ежемесячно
4.	Использование в практической работе современных диагностических методов исследования	Да	до 5	ежемесячно
Предельный объем стимулирующих выплат			40	

Специалист по социальной работе

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя, критерии оценки	Размер стимулирующей выплаты, в % к должностному окладу	Периодичность выплаты/отчетность для оценки показателя
1.	Проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан, а также популяризация деятельности учреждения	Обновление информации на стендах о перечне предоставляемых услуг, в том числе на платной основе, о поставщиках социальных услуг, о правах и обязанностях граждан, получающих социальные услуги	до 25	ежемесячно
2.	Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставления социальных услуг	Отсутствие жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными по результатам	до 20	ежемесячно

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя, критерии оценки	Размер стимулирующей выплаты, в % к должностному окладу	Периодичность выплаты/отчетность для оценки показателя
		проверок Наличие жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными по результатам	0	
3.	Своевременность предоставления месячных, квартальных и годовых отчетов, статистической отчетности, других сведений, их качество и достоверность	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности	до 20	ежемесячно
4.	Инициативность, применение в работе современных форм и методов организации труда, профессиональная компетентность, качество выполняемой работы	Да Нет	до 10 0	ежемесячно
Предельный объем стимулирующих выплат			75	

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя, критерии оценки	Размер стимулирующей выплаты, % от должностного оклада	Периодичность выплаты/отчетность для оценки показателя
1.	Отсутствие замечаний к качеству ремонтных работ	Да Нет	до 25 0	ежемесячно
2.	Оперативное выполнение заявок по устранению дефектов и неполадок	Да Нет	до 25 0	ежемесячно
3.	Проведение периодического обхода и осмотра технического состояния обслуживаемых зданий, оборудования и механизмов	Да Нет	до 30 0	ежемесячно
4.	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда и техники безопасности, отсутствие замечаний по корректному и культурному поведению с работниками и несовершеннолетними	Да Нет	до 20 0	ежемесячно

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя, критерии оценки	Размер стимулирующей выплаты, % от должностного оклада	Периодичность выплаты/отчетность для оценки показателя
Предельный объем стимулирующих выплат			до 100	

Механик

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя, критерии оценки	Размер стимулирующей выплаты, % от должностного оклада	Периодичность выплаты/отчетность для оценки показателя
1.	Качественное и своевременное выполнение поручений руководства, рациональное и эффективное использование ресурсов	Да Нет	до 20 0	ежемесячно
2.	Организация своевременного технического обслуживания транспорта, своевременное прохождение государственных технических осмотров и ОСАГО	Да Нет	до 20 0	ежемесячно
3.	Организация содержания транспорта в чистоте и порядке, организация своевременного ремонта и обеспечение минимального времени простоев транспорта	Да Нет	до 20 0	ежемесячно
4.	Обеспечение надлежащих санитарных и противопожарных условий содержания гаражных помещений	Да Нет	до 20 0	ежемесячно
5.	Своевременное предоставление в бухгалтерию путевых листов и другой документации	Да Нет	до 20 0	
Предельный объем стимулирующих выплат			до 100	

Кладовщик промышленного склада

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя, критерии оценки	Размер стимулирующей выплаты, % от должностного оклада	Периодичность выплаты/отчетность для оценки показателя
-------	-------------------------	--------------------------------------	--	--

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя, критерии оценки	Размер стимулирующей выплаты, % от должностного оклада	Периодичность выплаты/отчетность для оценки показателя
1.	Отсутствие недостатков и излишек по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей	Да Нет	до 27 0	ежемесячно
2.	Своевременная подача заявок на приобретение товарно-материальных ценностей, согласно нормам расхода, для нужд учреждения	Да Нет	до 33 0	ежемесячно
3.	Отсутствие замечаний по правилам складирования товарно-материальных ценностей и общему порядку в складах	Да Нет	до 20 0	ежемесячно
4.	Отсутствие замечаний по обеспечению наличия товарно-материальных запасов в ассортименте, необходимом объеме, своевременный прием и отпуск со склада	Да Нет	до 26 0	ежемесячно
5.	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда и техники безопасности, отсутствие замечаний по корректному и культурному поведению с работниками и несовершеннолетними	Да Нет	до 20 0	
Предельный объем стимулирующих выплат			до 126	

Кладовщик продовольственного склада

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя, критерии оценки	Размер стимулирующей выплаты, % от должностного оклада	Периодичность выплаты/отчетность для оценки показателя
1.	Отсутствие недостатков и излишек по результатам инвентаризации продуктов	Да Нет	до 45 0	ежемесячно
2.	Своевременная подача заявок на приобретение	Да	до 40	ежемесячно

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя, критерии оценки	Размер стимулирующей выплаты, % от должностного оклада	Периодичность выплаты/отчетность для оценки показателя
	продуктов, согласно нормам расхода, для нужд учреждения	Нет	0	
3.	Отсутствие замечаний по правилам складирования продуктов и общему порядку в складах	Да Нет	до 30 0	ежемесячно
4.	Отсутствие замечаний по обеспечению наличия продуктовых запасов в ассортименте, необходимом объеме, своевременный прием и отпуск со склада	Да Нет	до 30 0	ежемесячно
5.	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда и техники безопасности, отсутствие замечаний по корректному и культурному поведению с работниками и несовершеннолетними	Да Нет	до 25 0	
Предельный объем стимулирующих выплат			до 170	

Водитель автомобиля

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя, критерии оценки	Размер стимулирующей выплаты, % от должностного оклада	Периодичность выплаты/отчетность для оценки показателя
1.	Соблюдение правил дорожного движения и отсутствие штрафов за нарушение правил дорожного движение	Да Нет	до 50 0	ежемесячно
2.	Отсутствие замечаний по техническому состоянию своевременное проведение технического обслуживания закрепленного автотранспорта	Да Нет	до 50 0	ежемесячно
3.	Отсутствие замечаний по содержанию кузова и салона автомобиля в чистоте и порядке, отсутствие замечаний по содержанию места стоянки закрепленного автотранспорта в	Да Нет	до 40 0	ежемесячно

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя, критерии оценки	Размер стимулирующей выплаты, % от должностного оклада	Периодичность выплаты/отчетность для оценки показателя
	чистоте и порядке			
4.	Отсутствие замечаний по заполнению путевых листов и своевременность их сдачи	Да Нет	до 47 0	ежемесячно
5.	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда и техники безопасности, отсутствие замечаний по корректному и культурному поведению с работниками и несовершеннолетними	Да Нет	до 40 0	
Предельный объем стимулирующих выплат			до 227	

Слесарь-сантехник

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя, критерии оценки	Размер стимулирующей выплаты, % от должностного оклада	Периодичность выплаты/отчетность для оценки показателя
1.	Обеспечение бесперебойной работы систем холодного и горячего водоснабжения, канализации	Да Нет	до 80 0	ежемесячно
2.	Отсутствие замечаний к обходам и осмотрам сантехнического оборудования, своевременное и оперативное устранение неисправностей	Да Нет	до 80 0	ежемесячно
3.	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда и техники безопасности, отсутствие замечаний по корректному и культурному поведению с работниками и несовершеннолетними	Да Нет	до 40 0	
Предельный объем стимулирующих выплат			до 200	

Повар

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя, критерии оценки	Размер стимулирующей выплаты, % от должностного оклада	Периодичность выплаты/отчетность для оценки показателя
1.	Отсутствие замечаний по соблюдению санитарных требований	Да Нет	до 27 0	ежемесячно
2.	Отсутствие замечаний по качеству приготовленной продукции	Да Нет	до 20 0	ежемесячно
3.	Отсутствие замечаний по времени приготовления блюд	Да Нет	до 28 0	ежемесячно
	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда и техники безопасности, отсутствие замечаний по корректному и культурному поведению с работниками и несовершеннолетними		до 47 0	
Предельный объем стимулирующих выплат			до 122	

Мойщик посуды

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя, критерии оценки	Размер стимулирующей выплаты, % от должностного оклада	Периодичность выплаты/отчетность для оценки показателя
1.	Отсутствие замечаний по качеству мытья посуды	Да Нет	до 30 0	ежемесячно
2.	Своевременная очистка посуды и сбор пищевых отходов	Да Нет	до 43 0	ежемесячно
3.	Отсутствие замечаний по соблюдению санитарных требований	Да Нет	до 35 0	ежемесячно
4.	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда и техники безопасности, отсутствие замечаний по корректному и культурному поведению с работниками и несовершеннолетними	Да Нет	до 42 0	
Предельный объем стимулирующих выплат			до 150	

Кухонный рабочий

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя, критерии оценки	Размер стимулирующей выплаты, % от должностного оклада	Периодичность выплаты/отчетность для оценки показателя
1.	Отсутствие замечаний к качеству выполняемых работ	Да Нет	до 30 0	ежемесячно
2.	Содержание рабочего места, спецодежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии. Содержание пищеблока в соответствии с требованиями	Да Нет	до 40 0	ежемесячно
3.	Отсутствие замечаний по соблюдению санитарных требований	Да Нет	до 35 0	ежемесячно
4.	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда и техники безопасности, отсутствие замечаний по корректному и культурному поведению с работниками и несовершеннолетними	Да Нет	до 45 0	
Предельный объем стимулирующих выплат			до 150	

Машинист по стирке и ремонту спецодежды

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя, критерии оценки	Размер стимулирующей выплаты, % от должностного оклада	Периодичность выплаты/отчетность для оценки показателя
1.	Отсутствие нарушений соблюдения технологического процесса стирки белья	Да Нет	до 33 0	ежемесячно
2.	Своевременное информирование администрации о техническом состоянии и неисправности машин для стирки белья	Да Нет	до 23 0	ежемесячно
3.	Отсутствие претензий к чистоте и целостности выстиранного белья	Да Нет	до 47 0	ежемесячно

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя, критерии оценки	Размер стимулирующей выплаты, % от должностного оклада	Периодичность выплаты/отчетность для оценки показателя
4.	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда и техники безопасности, отсутствие замечаний по корректному и культурному поведению с работниками и несовершеннолетними	Да Нет	до 47 0	
Предельный объем стимулирующих выплат			до 150	

Кастелянша

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя, критерии оценки	Размер стимулирующей выплаты, % от должностного оклада	Периодичность выплаты/отчетность для оценки показателя
1.	Своевременное проведение мероприятий по приобретению и списанию мягкого инвентаря, соблюдение сроков списания	Да Нет	до 30 0	ежемесячно
2.	Отсутствие замечаний по хранению мягкого инвентаря	Да Нет	до 15 0	ежемесячно
3.	Отсутствие замечаний по ведению документации по учету белья	Да Нет	до 20 0	ежемесячно
4.	Соблюдение графика смены белья, спецодежды	Да Нет	до 18 0	
5.	Отсутствие недостачи и излишек материальных ценностей по результатам инвентаризации, ревизии	Да Нет	до 20 0	
6.	Отсутствие замечаний по состоянию одежды проживающих несовершеннолетних	Да Нет	до 17 0	
Предельный объем стимулирующих выплат			до 120	

Медицинская сестра

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя, критерии оценки	Размер стимулирующей выплаты, % от должностного оклада	Периодичность выплаты/отчетность для оценки показателя
1.	Отсутствие нарушений при ведении необходимой документации, своевременное предоставление установленной отчетности	Да Нет	до 10 0	ежемесячно
2.	Своевременная подача заявок на приобретение медикаментов, изделий медицинского назначения и т.п. для нужд учреждения	Да Нет	до 10 0	ежемесячно
3.	Отсутствие замечаний по чистоте и порядку в помещениях	Да Нет	до 10 0	ежемесячно
4.	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда и техники безопасности, отсутствие замечаний по корректному и культурному поведению с работниками и несовершеннолетними	Да Нет	до 5 0	
Предельный объем стимулирующих выплат			до 35	

Медицинская сестра диетическая

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя, критерии оценки	Размер стимулирующей выплаты, % от должностного оклада	Периодичность выплаты/отчетность для оценки показателя
1.	Отсутствие нарушений при ведении необходимой документации, своевременное предоставление установленной отчетности	Да Нет	до 10 0	ежемесячно
2.	Отсутствие замечаний по проведению ежедневного осмотра сотрудников пищеблока	Да Нет	до 5 0	ежемесячно

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя, критерии оценки	Размер стимулирующей выплаты, % от должностного оклада	Периодичность выплаты/отчетность для оценки показателя
3.	Отсутствие нарушений соблюдения санитарных требований к личной гигиене сотрудников	Да Нет	до 10 0	ежемесячно
4.	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда и техники безопасности, отсутствие замечаний по корректному и культурному поведению с работниками и несовершеннолетними	Да Нет	до 5 0	ежемесячно
Предельный объем стимулирующих выплат			до 30	

Уборщик служебных помещений

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя, критерии оценки	Размер стимулирующей выплаты, % от должностного оклада	Периодичность выплаты/отчетность для оценки показателя
1.	Отсутствие замечаний по качеству уборки рабочих помещений	Да Нет	до 75 0	ежемесячно
2.	Отсутствие фактов использования инвентаря в нарушение с маркировкой	Да Нет	до 75 0	ежемесячно
3.	Отсутствие фактов нарушения графика проведения генеральных уборок	Да Нет	до 75 0	ежемесячно
4.	Отсутствие нарушений правил трудовой дисциплины, правил охраны труда и техники безопасности, отсутствие замечаний по корректному и культурному поведению с работниками и несовершеннолетними	Да Нет	до 40 0	ежемесячно
Предельный объем стимулирующих выплат			до 265	

Уборщик территории

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя, критерии оценки	Размер стимулирующей выплаты, % от должностного оклада	Периодичность выплаты/отчетность для оценки показателя
1.	Отсутствие замечаний по качеству уборки территории учреждения	Да Нет	до 120 0	ежемесячно
2.	Отсутствие фактов использования инвентаря в нарушение с маркировкой	Да Нет	до 120 0	ежемесячно
3.	Отсутствие замечаний по очистке урн от мусора	Да Нет	до 120 0	ежемесячно
4.	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда и техники безопасности, отсутствие замечаний по корректному и культурному поведению с работниками и несовершеннолетними	Да Нет	до 115 0	ежемесячно
Предельный объем стимулирующих выплат			до 475	

Врач-педиатр

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя, критерии оценки	Размер стимулирующей выплаты, % от должностного оклада	Периодичность выплаты/отчетность для оценки показателя
1.	Отсутствие нарушений при ведении необходимой документации, своевременное предоставление установленной отчетности	Да Нет	до 63 0	ежемесячно
2.	Отсутствие фактов разглашения конфиденциальной информации связанной с особенностями работы	Да Нет	до 59 0	ежемесячно
3.	Отсутствие фактов предоставления услуг с нарушением требований к их объему и качеству	Да Нет	до 56 0	ежемесячно
4.	Отсутствие предписаний надзорных и контролирурующих органов по качеству и безопасности осуществления медицинской деятельности и	Да Нет	до 55 0	ежемесячно

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя, критерии оценки	Размер стимулирующей выплаты, % от должностного оклада	Периодичность выплаты/отчетность для оценки показателя
	своевременное предоставление установленной отчетности			
Предельный объем стимулирующих выплат			до 233	

Врач-стоматолог детский

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя, критерии оценки	Размер стимулирующей выплаты, % от должностного оклада	Периодичность выплаты/отчетность для оценки показателя
1.	Отсутствие нарушений при ведении необходимой документации, своевременное предоставление установленной отчетности	Да Нет	до 25 0	ежемесячно
2.	Отсутствие фактов разглашения конфиденциальной информации связанной с особенностями работы	Да Нет	до 25 0	ежемесячно
3.	Отсутствие фактов предоставления услуг с нарушением требований к их объему и качеству	Да Нет	до 25 0	ежемесячно
4.	Отсутствие предписаний надзорных и контролирурующих органов по качеству и безопасности осуществления медицинской деятельности и своевременное предоставление установленной отчетности	Да Нет	до 25 0	ежемесячно
Предельный объем стимулирующих выплат			до 100	

Воспитатель

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя, критерии оценки	Размер стимулирующей выплаты, % от должностного оклада	Периодичность выплаты/отчетность для оценки показателя
1.	Отсутствие нарушений при ведении необходимой документации, своевременное предоставление установленной отчетности	Да Нет	до 10 0	ежемесячно
2.	Отсутствие фактов разглашения конфиденциальной информации связанной с особенностями работы	Да Нет	до 10 0	ежемесячно
3.	Отсутствие фактов предоставления услуг с нарушением требований к их объему и качеству	Да Нет	до 10 0	ежемесячно
4.	формирование у несовершеннолетних гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира; формирование культуры здорового и безопасного образа жизни; проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям народов России и других государств			
5.	Организация участия несовершеннолетних в Общероссийском государственном движении детей и молодежи «Движение первых»	Да Нет	до 10 0	ежемесячно
Предельный объем стимулирующих выплат			до 40	

Помощник воспитателя

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя, критерии оценки	Размер стимулирующей выплаты, % от должностного оклада	Периодичность выплаты/отчетность для оценки показателя
1.	Отсутствие фактов разглашения конфиденциальной информации связанной с особенностями работы	Да Нет	до 50 0	ежемесячно

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя, критерии оценки	Размер стимулирующей выплаты, % от должностного оклада	Периодичность выплаты/отчетность для оценки показателя
2.	Отсутствие фактов предоставления услуг с нарушением требований к их объему и качеству	Да Нет	до 50 0	ежемесячно
3.	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда и техники безопасности, отсутствие замечаний по корректному и культурному поведению с работниками и несовершеннолетними	Да Нет	до 40 0	ежемесячно
Предельный объем стимулирующих выплат			до 140	

Логопед

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя, критерии оценки	Размер стимулирующей выплаты, % от должностного оклада	Периодичность выплаты/отчетность для оценки показателя
1.	Отсутствие нарушений при ведении необходимой документации, своевременное предоставление установленной отчетности	Да Нет	до 5 0	ежемесячно
2.	Отсутствие фактов разглашения конфиденциальной информации связанной с особенностями работы	Да Нет	до 5 0	ежемесячно
3.	Отсутствие фактов предоставления услуг с нарушением требований к их объему и качеству	Да Нет	до 10 0	ежемесячно
4.	Соблюдение этических норм и правил поведения логопедом при выполнении им своей профессиональной деятельности	Да Нет	до 10 0	ежемесячно
5.	Систематическая работа по распространению собственного педагогического опыта (в форме регулярных выступлений на производственных планерках, совещаниях, разработка и предоставление памяток для		до 10 0	

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя, критерии оценки	Размер стимулирующей выплаты, % от должностного оклада	Периодичность выплаты/отчетность для оценки показателя
	педагогов и родителей)			
Предельный объем стимулирующих выплат			до 40	

Грузчик

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя, критерии оценки	Размер стимулирующей выплаты, % от должностного оклада	Периодичность выплаты/отчетность для оценки показателя
1.	Обеспечение и сохранность имущества при проведении разгрузочно-погрузочных работ	Да Нет	до 50 0	ежемесячно
2.	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда и техники безопасности, отсутствие замечаний по корректному и культурному поведению с работниками и несовершеннолетними	Да Нет	до 50 0	
Предельный объем стимулирующих выплат			до 100	