



"Согласовано"
Председатель профкома

Некрасова С.В.

Мнение ТК в письменной форме

«Утверждаю»

Директор ГКУ СО
«Тольяттинский СРЦН «Гармония»

И.В. Каюмова



« 01 » февраля 2019 г., протокол № 1

01 февраля 2019 г.

Положение о премировании

1. Общие положения

1.1. Положение о премировании работников ГКУ СО «Тольяттинский СРЦН «Гармония» (далее - Положение) вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников, создания условий для улучшения эффективности работы, проявления инициативы при выполнении поставленных задач и повышения ответственности работников в улучшении результатов работы учреждения.

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии со следующими нормативно-правовыми актами:

- Трудовым кодексом РФ;
- Налоговым кодексом РФ;

Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

Указом Президента Российской Федерации от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»;

Постановлением Правительства Самарской области от 10 декабря 2008 г. N 493 "Об оплате труда работников государственных учреждений службы семьи и демографического развития Самарской области".

Постановлением Правительства Самарской области 16 августа 2016 г. №459 «О внесении изменения в постановление Правительства Самарской области от 03.04.2013 №135 «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») по повышению эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения в Самарской области (2013 – 2018 годы)»;

Распоряжением Правительства Самарской области от 28.07.2017 г. №677-р «О внесении изменений в распоряжение Правительства Самарской области от 12.04.2013 №209-р «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности здравоохранения в Самарской области на 2013 – 2018 годы»;

Постановлением Губернатора Самарской области от 02.08.2018 г. №138 «О внесении изменений в постановление Губернатора Самарской области от 30.04.2013 №109 «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки в Самарской области»;

Письмом заместителя министра Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации №12-3/10/2-2125.

1.3. В настоящем Положении под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы, включающей в себя в смысле, придаваемом настоящим Положением, должностной оклад и постоянные надбавки к нему, а также разовые выплаты, установленные администрацией учреждения.

1.4. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки администрации учреждения труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения учреждением уставных задач.

1.5. Настоящее Положение распространяется на всех работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, для которых работа в учреждении является как основной так и по совместительству.

1.6. Премирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность администрации и зависит, в частности, от количества и качества труда работников, финансового состояния учреждения и прочих факторов, которые могут оказывать влияние на сам факт и размер премирования.

2. Виды премий

2.1. В учреждении может осуществляться премирование по итогам работы и премирование за качественное предоставление государственных услуг.

Размеры выплат по премированию по итогам работы и премированию за качественное предоставление государственных услуг определяются по бальной системе на основании критериев оценки качества и результатов труда работников Учреждения.

При премировании по итогам работы и премировании за качественное предоставление государственных услуг применяется 10-бальная оценка. Бальная система оценки показателей качества и результатов труда предполагает изначальное определение "стоимости" каждого из показателей премирования.

2.2. Премирование по итогам работы может осуществляться по итогам работы за определенный период времени (квартал, год) в случае достижения работником высоких производственных показателей труда при одновременном безупречном выполнении трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и коллективным договором.

Общим критерием оценки качества и результатов труда для всех сотрудников Учреждения, должности которых указаны в Приложении №1 к настоящему Положению, является отсутствие нарушений трудовой дисциплины и профессиональной этики, соблюдение норм охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности, сохранность материальных ценностей.

«Стоимость» общего критерия 3 балла. Остальные 7 баллов определяются в соответствии с критериями премирования, установленными в Приложении № 1 к настоящему Положению.

Баллы, полученные сотрудниками Учреждения за каждый показатель премирования за определенный период времени (квартал, год), суммируются. Учет полученных баллов ведется директором, заместителями директора, главным бухгалтером, заведующими отделениями (социально-правовой помощи, по воспитательной работе, оказания психологических и педагогических услуг), врачом-педиатром.

К лицам, поступившим на работу в учреждение по совместительству по должности врача, среднего медицинского персонала, младшего медицинского персонала и педагогического персонала может применяться только премирование по итогам работы в соответствии с настоящим Положением и критериями, указанными в Приложении № 1 к настоящему Положению. При отсутствии критериев в Приложении № 1 к настоящему Положению по должности врача, среднего медицинского персонала, младшего медицинского персонала и педагогического персонала, к лицам, поступившим на работу в учреждение по совместительству по вышеуказанным должностям, применяются критерии, указанные в Приложении №8 к настоящему Положению до внесения соответствующих изменений в Положение.

2.3. Премирование за качественное предоставление государственных услуг (далее – премирование за качество услуг) производится работникам, занимающим должности врачей, среднего медицинского персонала и младшего медицинского персонала, педагогическим работникам¹, оказывающим социальные услуги детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей (далее - врачи, медицинский персонал, педагогические работники).

Премирование за качество услуг производится за выполнение показателей эффективности деятельности учреждения с учетом критериев оценки эффективности и результативности деятельности работников, установленных в Приложении № 2 к настоящему Положению.

2.4. Премирование руководителя учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения. Размеры, периодичность и условия премирования руководителя ежегодно устанавливается министерством социально-демографической и семейной политики Самарской области.

3. Размеры премий и источники выплаты премий.

3.2. Премирование по итогам работы

3.2.1. Премия по итогам работы может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу), без учета других надбавок и доплат, и включаются учреждением в расчет среднего заработка.

3.2.2. Премирование по итогам работы осуществляется при наличии экономии фонда оплаты труда в учреждении.

При установлении размера премии учитываются сведения об использовании фонда оплаты труда учреждения, представляемые бухгалтерией учреждения.

3.2.3. Установление размеров премий по итогам работы производится ежеквартально в зависимости от размера экономии фонда оплаты труда.

Руководитель учреждения вправе по согласованию с профсоюзным комитетом принять решение об осуществлении премирования по итогам работы с иной периодичностью.

3.3. Премирование за качество услуг

3.3.1. Премия за качество услуг осуществляется ежемесячно, вне зависимости от экономии фонда оплаты труда в учреждении.

3.3.2. Выплата премии за качество услуг осуществляется за счет средств консолидированного бюджета субъекта Российской Федерации (Самарской области) и полученных за счет проведения мероприятий по оптимизации.

3.3.3. Установление размеров премии за качество услуг производится ежемесячно в зависимости от необходимости доведения среднемесячной заработной платы до показателей, установленных

Распоряжением Правительства Самарской области от 28.07.2017 г. №677-р «О внесении изменений в распоряжение Правительства Самарской области от 12.04.2013 №209-р «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности здравоохранения в Самарской области на 2013 – 2018 годы» (для врачей и медицинского персонала)

Постановлением Губернатора Самарской области от 02.08.2018 г. №138 «О внесении изменений в постановление Губернатора Самарской области от 30.04.2013 №109 «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки в Самарской области» (для педагогических работников).

(Исключение составляют случаи, перечисленные в п.4.3.10 и 4.3.11 настоящего Положения).

4. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий.

4.1. Премирование работников производится на основании приказа директора Учреждения.

¹ К педагогическим работникам учреждения относятся: педагог-организатор, социальный педагог, учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог-психолог, воспитатель (включая старшего), музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, инструктор по труду, педагог дополнительного образования.

4.2. Премирование по итогам работы

4.2.1. Размер премии по итогам работы может устанавливаться как в абсолютном размере так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу), без учета других надбавок доплат.

4.2.2. Совокупный размер премии по итогам работы работников максимальными размерами ограничивается.

4.2.3. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце в связи с призывом на службу (военные сборы) в Вооруженные силы РФ, поступлением в учебное заведение, выходом на пенсию, увольнением по сокращению штатов и другим уважительным причинам, премия по итогам работы выплачивается пропорционально отработанному времени.

4.2.4. Размер премии по итогам работы каждому работнику, должности которых указаны в Приложении №1 к настоящему Положению, устанавливается по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы указанных работников.

4.2.5. Решение о начислении премии по итогам работы и ее размере принимается до 25 числа месяца следующего за отчетным.

4.2.6. Выплата премии по итогам работы может осуществляться в день выдачи заработной платы за последний месяц истекшего периода (квартала).

4.2.7. Работникам, принятым с испытательным сроком, в период испытательного срока, а также стажировки премия по итогам работы начисляется по усмотрению директора учреждения по представлению руководителя подразделения.

4.2.8. При наличии выговора премия по итогам работы за квартал, в котором было вынесено дисциплинарное взыскание, не назначается.

4.2.9. При наличии замечания премия по итогам работы за квартал, в котором было вынесено дисциплинарное взыскание, назначается в размере 50 процентов.

4.2.10. Директор вправе принять мотивированное решение об увеличении премии отдельным работникам за особые достижения.

4.3. Премирование за качество услуг

4.3.1. Размеры выплат за качество услуг медицинским и педагогическим работникам учреждения устанавливаются по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы указанных работников.

4.3.2. Оценка выполнения утвержденных критериев и показателей осуществляется рабочей комиссией Учреждения (далее – Комиссия) с участием представителя профсоюзной организации учреждения (или иного органа, представляющего интересы всех или большинства работников учреждения).

Состав Комиссии утверждается приказом директора Учреждения.

4.3.3. Комиссия состоит из председателя комиссии и 8 членов.

Председателем Комиссии является директор Учреждения. Во время отсутствия директора (отпуск, болезнь и пр.) обязанности председателя Комиссии исполняет заместитель директора по учебно-воспитательной работе.

Членами Комиссии являются заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по воспитательной и реабилитационной работе, заместитель директора по воспитательной и реабилитационной работе, заведующие отделениями (по воспитательной работе, социально-правовой помощи, по оказанию психологических и педагогических услуг), главный бухгалтер, врач-педиатр и представитель профсоюза.

Функции секретаря (заполнение протокола заседания комиссии по установлению премии за качественное предоставление государственных услуг) возлагаются на одного из членов Комиссии, который назначается приказом директора.

4.3.4. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов Комиссии.

4.3.5. Решение о премировании работников и размерах премирования принимается коллегиально по мотивированному представлению руководителя структурного подразделения на основании:

- служебной записки руководителя структурного подразделения, которая должна обосновывать качественное выполнение поставленных задач;

- оценочного листа (Приложение № 3, № 4 и № 5 к настоящему Положению);

- расчета стоимости балла для начисления премии за качество услуг (Приложение № 6 к настоящему Положению).

4.3.6. Решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывают все члены Комиссии (Приложение № 7 к настоящему Положению). Протоколы хранятся у председателя Комиссии.

Срок хранения протоколов – 5 лет.

4.3.7. Решение о начислении премии и ее размере принимается по 25 число текущего месяца включительно.

4.3.8. Выплата премии за качество осуществляется не позднее 15 числа месяца следующего за расчетным, в случае своевременного поступления денежных средств на лицевой счет Учреждения.

4.3.9. В случае отсутствия одного или нескольких членов Комиссии, по причине временной нетрудоспособности, нахождения в отпуске или в командировке, директор вправе издать приказ о внесении изменений в состав Комиссии.

4.3.10. При наложении в текущем месяце дисциплинарного взыскания, предусмотренного частью 1 статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации, премия за качество услуг за текущий период (месяц) не назначается.

4.3.11. В случае наложения дисциплинарного взыскания после 25 числа текущего месяца (т.е. после принятия решения о начислении премии), премия за качество услуг не назначается за месяц следующий за месяцем, в котором было вынесено дисциплинарное взыскание.

5. Заключительные положения

5.1. С целью повышения материальной заинтересованности трудового коллектива, при наличии экономии фонда оплаты труда, к работникам, должности которых указаны в Приложении №1 к настоящему Положению, может применяться годовое премирование.

Размер годовой премии предельными размерами не ограничен и зависит от финансового состояния учреждения. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу), без учета других надбавок и доплат.

Выплата премии за отчетный период (год) производится в декабре текущего года (одновременно с выплатой заработной платы за декабрь).

5.2. При наличии экономии фонда оплаты труда в учреждении всем работникам учреждения, занимающим должности в соответствии со штатным расписанием, для которых работа в учреждении является как основной, так и по совместительству, может выплачиваться единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ (далее – единовременная премия).

Размер единовременной премии может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу), без учета других надбавок и доплат.

Единовременная премия производится на основании приказа директора Учреждения, на основании служебной записки.

5.3. «Лишение премии», то есть снижение размера или невыплата премии не является дисциплинарным наказанием.

Статья 192 ТК РФ содержит исчерпывающий перечень видов дисциплинарных взысканий (замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям).

Согласно статье 191 ТК РФ Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии), то есть выплата премии это право Работодателя наградить работника за качественное выполнение служебных обязанностей.

Таким образом, «лишение премии» будет являться не дисциплинарным наказанием, а реализацией права работодателя уменьшить либо не платить работнику премию за невыполнение какого-либо критерия оценки качества и результативности труда, закрепленного настоящим Положением.

5.4. Контроль за исполнением настоящего Положения возлагается на главного бухгалтера учреждения.

5.5. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников учреждения

5.6. Настоящее Положение действует до принятия нового.

5.7. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся в связи с изменением действующего законодательства, либо признанием критериев оценки качества и результатов труда неэффективными.

Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение осуществляется путем подготовки проекта положения в новой редакции.

5.8. В случае изменения законодательства в области установления размеров премирования качественное предоставление государственных услуг врачам, медицинскому персоналу педагогическим работникам, настоящее Положение применяется, в части не противоречащей законодательству, до приведения его в соответствие.

Приложение № 1
к Положению о премировании
от « 01 » февраля 2019 г.

Заместитель директора по экономике и закупкам

№ п/п	Критерии оценки качества и результатов труда	Оценка выполнения в баллах	
		Выполнено	Не выполнено
1.	Своевременное и качественное планирование и распределение бюджетных ассигнований при составлении бюджетной сметы и изменений к смете	2	0
2.	Целевое и экономически эффективное расходование денежных средств на приобретение товаров, работ, услуг (с учетом при необходимости стоимости жизненного цикла закупаемой продукции), в соответствии с доведенными лимитами бюджетных обязательств и реализация мер, направленных на сокращение издержек Учреждения	3	0
3.	Своевременное размещение информации (документации) о закупках товаров, работ, услуг в информационно-телекоммуникационной сети Интернет, в установленных законодательством случаях, а также соблюдение срока и порядка предоставления отчетности (отсутствие ошибок в представленной отчетности)	2	0

Заведующий отделением
(по воспитательной работе, по оказанию психологических и педагогических услуг,
социально-правовой помощи)

№ п/п	Критерии оценки качества и результатов труда	Оценка выполнения в баллах	
		Выполнено	Не выполнено
1.	Организация текущего и перспективного планирования деятельности отделения с учетом целей, задач, направлений и своевременное составление установленной текущей и отчетной документации	3	0
2.	Проведение мониторинга качества оказания услуг специалистов отделения	2	0
3.	Осуществление контроля за ведением документации специалистами отделения	2	0

Главный бухгалтер

№ п/п	Критерии оценки качества и результатов труда	Оценка выполнения в баллах	
		Выполнено	Не выполнено
1.	Исполнение бюджета в соответствии с доведенными лимитами бюджетных обязательств	3	0
2.	Своевременная обработка и оформление первичной бухгалтерской документации и передача данных и необходимых документов (контрактов, счетов-фактур, актов приема-передачи, изменений по контрактам и т.п.) в соответствующие структурные подразделения учреждения	2	0

3.	Соблюдение срока и порядка предоставления бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности, предоставление отдельных запросов, отчетов в вышестоящие органы и отсутствие замечаний	2	0
----	--	---	---

Бухгалтер

№ п/п	Критерии оценки качества и результатов труда	Оценка выполнения в баллах	
		Выполнено	Не выполнено
1.	Качественное выполнение работ согласно должностных обязанностей распределенных по участкам бухгалтерии, предоставление отдельных запросов, отчетов и отсутствие замечаний	3	0
2.	Своевременная обработка и оформление первичной бухгалтерской документации и передача данных и необходимых документов (договоров, счетов-фактур, актов приема-передачи, изменений по контрактам и т.п.) в соответствующие структурные подразделения учреждения	2	0
3.	Соблюдение срока и порядка предоставления бухгалтерской и налоговой отчетности	2	0

Заместитель директора по учебно-воспитательной работе Заместитель директора по воспитательной и реабилитационной работе

№ п/п	Критерии оценки качества и результатов труда	Оценка выполнения в баллах	
		Выполнено	Не выполнено
1.	Организация текущего и перспективного планирования деятельности учреждения с учетом целей, задач, направлений	2	0
2.	Осуществление контроля за качеством предоставления комплекса социальных услуг специалистами учреждения	3	0
3.	Своевременное составление, утверждение и представление отчетной документации	2	0

Инспектор по кадрам

№ п/п	Критерии оценки качества и результатов труда	Оценка выполнения в баллах	
		Выполнено	Не выполнено
1.	Ведение, учет, хранение трудовых книжек работников (соблюдение правил ведения трудовых книжек)	2	0
2.	Своевременное и качественное оформление кадровой документации (Соблюдение сроков согласно установленным стандартам, отсутствие ошибок в оформленной документации, отсутствие претензий/ жалоб со стороны смежных отделов); Ведение процедур оформления приема, увольнения, перемещения сотрудников (соблюдение требований Трудового кодекса РФ); Своевременное оформление информации по поиску вакансий и подбору персонала	3	0
3.	Качественное и своевременное составление отчетности	2	0

Специалист по кадрам

№ п/п	Критерии оценки качества и результатов труда	Оценка выполнения в баллах	
		Выполнено	Не выполнено

0	1.	Ведение, учет, хранение трудовых книжек работников (соблюдение правил ведения трудовых книжек)	2	0
нения в	2.	Своевременное и качественное оформление кадровой документации (Соблюдение сроков согласно установленным стандартам, отсутствие ошибок в оформленной документации, отсутствие претензий/ жалоб со стороны смежных отделов); Ведение процедур оформления приема, увольнения, перемещения сотрудников (соблюдение требований Трудового кодекса РФ); Своевременное оформление информации по поиску вакансий и подбору персонала	3	0
выполне	3.	Качественное и своевременное составление отчетности	2	0

Секретарь

№ п/п	Критерии оценки качества и результатов труда	Оценка выполнения в баллах		
		Выполнено	Не выполнено	
0	1.	Качественное ведение входящей и исходящей документации, архива и своевременное доведение входящей информации до исполнителей	3	0
0	2.	Отсутствие жалоб в адрес секретаря со стороны администрации, клиентов и их законных представителей	2	0
ия в	3.	Отсутствие случаев несвоевременного и некачественного выполнения заданий (поручений) руководителя	2	0

Юрисконсульт

№ п/п	Критерии оценки качества и результатов труда	Оценка выполнения в баллах		
		Выполнено	Не выполнено	
в	1.	Отсутствие фактов ненадлежащего представления интересов учреждения в суде общей юрисдикции, мировом и арбитражных судах всех инстанций, в государственных органах, сторонних учреждениях и организациях, общественных организациях по вопросам правовой защиты интересов учреждения, выявленных учреждением	2	0
нено	2.	Отсутствие фактов нарушения установленных сроков рассмотрения документов и подготовки писем	2	0
	3.	Качественное юридическое сопровождение всех аспектов деятельности учреждения, в том числе: внесение изменений в учредительные документы, лицензии, разработка и внесение изменений в локальные документы и т.д.;	3	0

Специалист по закупкам

	1.	Своевременное размещение информации об исполнении контрактов и качественное сопровождение экспертиз, проводимых своими силами	3	0
	2.	Своевременное и качественное выполнение особо важных заданий и поручений руководителя учреждения	2	0
	3.	Своевременный и качественный мониторинг цен на товары, работы, услуги для осуществления закупки товаров, работ, услуг	2	0

Специалист по охране труда

№ п/п	Критерии оценки качества и результатов труда	Оценка выполнения в баллах	
		Выполнено	Не выполнено
1.	Разработка и проведение инструктажей по охране труда и пожарной безопасности	2	0
2.	Контроль за своевременным проведением соответствующими службами необходимых испытаний и технических освидетельствований состояния оборудования, выполнение предписаний органов государственного надзора, за соблюдением в учреждении законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда, за предоставлением работникам установленных льгот и компенсаций по условиям труда:	3	0
3.	Качественное составление необходимой документации по пожарной безопасности, по охране труда, по гражданской обороне по установленным формам и в соответствующие сроки	2	0

Административно-хозяйственная служба

№ п/п	Критерии оценки качества и результатов труда	Оценка выполнения в баллах	
		Выполнено	Не выполнено
Начальник хозяйственного отдела			
1.	Своевременное предоставление отчетной документации, коммерческих предложений, заявок на закупку	3	0
2.	Рациональное расходование материалов и средств выделяемых для хозяйственных целей	2	0
3.	Контроль за организацией работы складов (хозяйственного, продуктового, мягкого инвентаря и обуви, канцелярских товаров)	2	0
Кладовщик			
1.	Проверка состояния хранения продуктов на складе, соблюдение сроков реализации продуктов питания, соответственно требованиям СанПиН и осуществление контроля качества поставляемых продуктов для детского питания	3	0
2.	Соблюдение правил ведения складского хозяйства, качественное ведение учетной документации и выдача продуктов питания согласно утвержденному меню	2	0
3.	Своевременная сдача учетных документов в бухгалтерию и подача заявок на поставку необходимых продуктов питания	2	0
Машинист по стирке и ремонту спецодежды			
1.	Содержание помещений прачечной в соответствии с требованиями СанПиН, требованиями охраны труда и противопожарной безопасности	2	0
2.	Соблюдение графика смены белья и своевременная выдача чистого белья и спецодежды	3	0
3.	Качественное выполнение работ по стирке и глажению белья и спецодежды	2	0
Кастелянша			
1.	Ведение строгого контроля состояния и сохранности мягкого инвентаря в группах	2	0
2.	Соблюдение правил ведения складского хозяйства (маркировка, учет, ведение учетной документации)	3	0
3.	Своевременная сдача отчетных документов в бухгалтерию	2	0
Водитель автомобиля, автобуса			

	подчинении		
3.	Контроль за техническим состоянием и проведением мероприятий, обеспечивающих безопасное обслуживание оборудования и сооружений, рациональным и эффективным использованием топливно-энергетических ресурсов	2	0

Методист

№ п/п	Критерии оценки качества и результатов труда	Оценка выполнения в баллах	
		Выполнено	Не выполнено
1.	Подготовка и проведение организационных и методических мероприятий по проблемным вопросам деятельности педагогов	2	0
2.	Размещение презентационных материалов о своей профессиональной деятельности на сайте учреждения (по согласованию с администрацией)	2	0
3.	Посещение занятий (мероприятий), участие в методобъединениях отделений с последующим аналитическим обобщением, подготовкой рекомендаций, проведением учрежденческих семинаров, консультаций, практикумов выступлениями на заседаниях методических объединений. Системное обобщение опыта работы по актуальным, проблемным, инновационным вопросам коррекционно-реабилитационной работы, ведение отчетности и статистики	3	0

Инженер-программист

№ п/п	Критерии оценки качества и результатов труда	Оценка выполнения в баллах	
		Выполнено	Не выполнено
1.	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса и первичной документации	3	0
2.	Освоение новых информационных технологий для обеспечения рабочего процесса и разработки технологии решения задач по всем этапам обработки информации	2	0
3.	Разработка инструкций по работе с программами и оформление необходимой технической документации своевременно и качественно	2	0

Младший воспитатель

№ п/п	Критерии оценки качества и результатов труда	Оценка выполнения в баллах	
		Выполнено	Не выполнено
1.	Соблюдение санитарно-гигиенического режима в группе в соответствии с требованиями СанПиН	2	0
2.	Контроль наличия санитарных принадлежностей, смены белья, постельных принадлежностей, состояния одежды воспитанников	3	0
3.	Отсутствие замечаний со стороны клиентов	2	0

Врач-педиатр

№ п/п	Критерии оценки качества и результатов труда	Оценка выполнения в баллах	
		Выполнено	Не выполнено
1.	Качественное выполнение программы медицинской реабилитации воспитанников	3	0

0	2.	Качественное проведение диагностической, лечебно-профилактической и организационной работы в учреждении для улучшения качества оказания медицинских услуг	2	0
	3.	Организация и контроль за работой среднего медицинского персонала	2	0

Учитель-логопед

№ п/п	Критерии оценки качества и результатов труда	Оценка выполнения в баллах		
		Выполнено	Не выполнено	
0	1.	Позитивные результаты диагностической и коррекционно-развивающей работы: - достижение воспитанниками высоких показателей развития - взаимодействие с другими специалистами в процессе работы	3	0
0	2.	Методическая и инновационная деятельность: - внедрение современных технологий коррекционного обучения, в том числе информационных технологий - наличие публикаций, выступлений на семинарах или конференциях - качественное ведение документации	2	0
0	3.	Отсутствие обоснованных жалоб родителей и иных законных представителей	2	0

Делопроизводитель

№ п/п	Критерии оценки качества и результатов труда	Оценка выполнения в баллах		
		Выполнено	Не выполнено	
0	1.	Отсутствие случаев несвоевременного и некачественного выполнения заданий (поручений) руководителя	3	0
0	2.	Качество выполняемых работ: своевременное и качественное ведение документооборота	2,5	0
0	3.	Подготовка и сдача в архив документальных материалов. Обеспечение сохранности проходящей служебной документации	1,5	0

**Педагогический персонал
отделения социально-правовой помощи**

№ п/п	Критерии показателей оценки качества и результатов труда	Соответствие требованиям	Однократное нарушение требований	Несоответствие требованиям
		баллы		
1.	Выполнение индивидуального плана работы по оказанию социально-педагогических услуг	3	1,5	0
2.	Отсутствие нарушений сроков и порядка ведения документации в соответствии с требованиями действующего законодательства	3	1,5	0
3.	Участие в составлении отчетов и подготовке информации по запросам органов государственной власти и органов местного самоуправления, правоохранительных органов, областного приюта «Надежда» и т.д.	2	1	0
4.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны клиентов на работу сотрудника Отсутствие нарушений трудовой дисциплины и профессиональной этики. Соблюдение норм охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности.	2	1	0
Максимальное количество баллов		10		

**Педагогический персонал
отделения по воспитательной работе**

№ п/п	Критерии показателей оценки качества и результатов труда	Соответствие требованиям	Однократное несоответствие требованиям	Несоответствие требованиям
		баллы		
1.	Выполнение индивидуального плана работы по оказанию социально-педагогических услуг	3	1,5	0
2.	Отсутствие нарушений сроков и порядка ведения документации в соответствии с требованиями действующего законодательства.	3	1,5	0
3.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны клиентов на работу сотрудника. Отсутствие нарушений трудовой дисциплины и профессиональной этики	2	1	0
4.	Ответственность за сохранность материальных ценностей. Соблюдение норм охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности.	2	1	0
Максимальное количество баллов		10		

Вложение
премирования
201

**Педагогический персонал
отделения по оказанию психологических и педагогических услуг
(педагог-организатор, педагог дополнительного образования, инструктор по физической культуре)**

№ п/п	Критерии показателей оценки качества и результатов труда	Соответствие требованиям	Однократное несоответствие требованиям	Несоответствие требованиям
		баллы		
1.	Выполнение индивидуального плана работы по оказанию социально-педагогических и социально-психологических услуг	3	1,5	0
2.	Отсутствие нарушений сроков и порядка предоставления отчетов и информации, ведения документации в соответствии с требованиями действующего законодательства.	3	1,5	0
3.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны клиентов на работу сотрудника. Отсутствие нарушений трудовой дисциплины и профессиональной этики	2	1	0
4.	Ответственность за сохранность материальных ценностей. Соблюдение норм охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности.	2	1	0
Максимальное количество баллов		10		

**Педагогический персонал
отделения по оказанию психологических и педагогических услуг
(педагог-психолог, учитель-дефектолог, учитель-логопед, инструктор по труду)**

№ п/п	Критерии показателей оценки качества и результатов труда	Соответствие требованиям	Однократное несоответствие требованиям	Несоответствие требованиям
		баллы		
1.	Выполнение индивидуального плана работы по оказанию социально-педагогических и социально-психологических услуг	3,5	2	0
2.	Отсутствие нарушений сроков и порядка предоставления отчетов и информации, ведения документации в соответствии с требованиями действующего законодательства.	3,5	2	0
3.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны клиентов на работу сотрудника. Отсутствие нарушений трудовой дисциплины и профессиональной этики	2	1	0
4.	Ответственность за сохранность материальных ценностей. Соблюдение норм охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности.	1	0,5	0
Максимальное количество баллов		10		

Врач-педиатр

№ п/п	Критерии показателей оценки качества и результатов труда	Соответствие требованиям	Однократное несоответствие требованиям	Несоответствие требованиям
		баллы		
1.	Выполнение индивидуального плана по оказанию социально-медицинских услуг	3	1,5	0
2.	Отсутствие нарушений сроков и порядка ведения документации в соответствии с требованиями действующего законодательства.	3	1,5	0
3.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны клиентов на работу сотрудника. Отсутствие нарушений профессиональной этики	2	1	0
4.	Соблюдение норм охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности. Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	2	1	0
Максимальное количество баллов		10		

Средний медицинский персонал

(старшая медицинская сестра, медицинская сестра, медицинская сестра диетическая)

№ п/п	Критерии показателей оценки качества и результатов труда	Соответствие требованиям	Однократное несоответствие требованиям	Несоответствие требованиям
		баллы		
1.	Выполнение индивидуального плана по оказанию социально-медицинских услуг	3	1,5	0
2.	Отсутствие нарушений сроков и порядка ведения документации в соответствии с требованиями действующего законодательства.	3	1,5	0
3.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны клиентов на работу сотрудника. Отсутствие нарушений профессиональной этики	2	1	0
4.	Соблюдение норм охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности. Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	2	1	0
Максимальное количество баллов		10		

**Младший медицинский персонал
(санитарка)**

№ п/п	Критерии показателей оценки качества и результатов труда	Соответствие требованиям	Однократное несоответствие требованиям	Несоответствие требованиям
		баллы		
1.	Выполнение индивидуального плана по оказанию социально-медицинских услуг	4	2	0
2.	Отсутствие нарушений сроков и порядка ведения документации в соответствии с требованиями национальных стандартов и административных регламентов предоставления государственных услуг (план работы, журнал заключительной дезинфекции и т.д.)	3	1,5	0
3.	Соблюдение норм охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности. Отсутствие нарушений трудовой дисциплины и профессиональной этики	2	1	0
4.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны клиентов на работу сотрудника.	1	0,5	0
Максимальное количество баллов		10		