



В.Т.Корнилова

16 января 2018 г. Приказ № 11-п

**Положение**  
**о порядке и условиях оплаты и стимулировании труда**  
**в государственном бюджетном учреждении**  
**«Социально – реабилитационный центр для несовершеннолетних»**  
**Вышневолоцкого района Тверской области**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.2. Положение устанавливает порядок и условия оплаты труда в государственном бюджетном учреждении «Социально – реабилитационный центр для несовершеннолетних» Вышневолоцкого района Тверской области (далее – Центр).

Под работниками понимаются работники, занимающие должности руководителей, специалистов и служащих.

Под рабочими понимаются работники, работающие по профессиям рабочих. Рабочим назначается оклад, а работникам – должностной оклад.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклада) работника (рабочего), компенсационных выплат и стимулирующих выплат являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. При утверждении Правительством Российской Федерации базовых должностных окладов (базовых окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), должностные оклады (оклады) работников (рабочих), входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых должностных окладов (базовых окладов).

1.5. Оплата труда работников (рабочих), занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности (виду работ).

1.6. Заработная плата работника (рабочего) предельным размером не ограничивается.

## 2. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих предоставление социальных услуг

2.1. Должностные оклады работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.03.2008 № 149 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг».

ПКГ	Должностной оклад, руб.
ПКГ «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»	
Заведующий отделением профилактики детского семейного неблагополучия	7914

2.2. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- 2.2.1. доплата работникам (рабочим), занятым в опасных для здоровья и тяжёлых условиях труда;
- 2.2.2. доплата за работу в сельской местности;
- 2.2.3. надбавка работникам – молодым специалистам в сельской местности;
- 2.2.4. доплата за совмещение профессий (должностей);
- 2.2.5. доплата за расширение зон обслуживания;
- 2.2.6. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 2.2.7. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 2.2.8. доплата за сверхурочную работу;
- 2.2.9. надбавка за квалификационную категорию.
- 2.2.10. надбавка за выслугу лет;

Порядок и условия установления компенсационных выплат указаны в разделе 8 настоящего Положения.

2.3. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

2.3.1. надбавка за присвоение ученой степени, почетного звания и награждение почетным знаком по соответствующему профилю;

2.3.2. персональная поощрительная выплата;

2.3.3. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

2.3.4. поощрительная выплата за образцовое качество выполняемых работ;

2.3.5. поощрительная выплата за оказание государственных услуг;

2.3.6. поощрительная выплата за выполнение особо важных и срочных работ (на срок их проведения);

2.3.7. поощрительная выплата за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;

2.3.8. единовременная поощрительная выплата.

2.3.9. поощрительная выплата за активное участие в социально значимых мероприятиях;

Порядок и условия установления стимулирующих выплат указаны в разделе 9 настоящего Положения, Приложения 3.

### 3. Порядок и условия оплаты медицинских работников.

3.1. Должностные оклады медицинских работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

ПКГ	Должностной оклад, руб.
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
1 квалификационный уровень <i>Кастелянша</i>	3826
3 квалификационный уровень <i>Старшая медицинская сестра</i>	6875

3.3. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

3.3.1. доплата работникам (рабочим), занятым в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда;

3.3.2. надбавка за выслугу лет;

3.3.3. доплата за совмещение профессий (должностей);

3.3.4. доплата за расширение зон обслуживания;

3.3.5. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

3.3.6. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

3.3.7. доплата за сверхурочную работу;

3.3.8. надбавка за квалификационную категорию;

3.3.9. надбавка за работу в сельской местности;

3.3.10. надбавка работникам – молодым специалистам в сельской местности;

Порядок и условия установления компенсационных выплат указаны в разделе 8 настоящего Положения.

3.4. С целью стимулирования к качественному результату труда, повышению эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

3.4.1. надбавка за присвоение ученой степени, почетного звания и награждение почетным знаком по соответствующему профилю;

3.4.2. персональная поощрительная выплата;

3.4.3. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

- 3.4.4. поощрительная выплата за образцовое качество выполняемых работ;
- 3.4.5. поощрительная выплата за оказание государственных услуг;
- 3.4.6. поощрительная выплата за выполнение особо важных и срочных работ (на срок их проведения);
- 3.4.7. поощрительная выплата за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- 3.4.8. единовременная поощрительная выплата.

Порядок и условия установления стимулирующих выплат указаны в разделе 9 настоящего Положения, Приложения 3.

#### 4. Порядок и условия оплаты работников образования.

4.1. Должностные оклады работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

ПКГ	Должностной оклад, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»	
1 квалификационный уровень <i>младший воспитатель, специалист по социальной работе отделения по профилактике</i>	6003
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень -	-
2 квалификационный уровень <i>социальный педагог</i>	6481
3 квалификационный уровень <i>педагог-психолог воспитатель</i>	6606
4 квалификационный уровень <i>Старший воспитатель</i>	6857

4.2. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- 4.2.1. доплата работникам (рабочим), занятым в опасных для здоровья и тяжёлых условиях труда;
- 4.2.2. Надбавка за работу в сельской местности;
- 4.2.3. доплата за совмещение профессий (должностей);
- 4.2.4. надбавка работникам – молодым специалистам в сельской местности;
- 4.2.5. доплата за расширение зон обслуживания;
- 4.2.6. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 4.2.7. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 4.2.8. доплата за сверхурочную работу;
- 4.2.9. надбавка за квалификационную категорию;
- 4.2.10. доплата за работу в ночное время;
- 4.2.11. надбавка за выслугу лет;

Порядок и условия установления компенсационных выплат указаны в разделе 8 настоящего Положения.

4.3. С целью стимулирования к качественному результату труда, повышению эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

4.3.1. надбавка за присвоение ученой степени, почетного звания и награждение почетным знаком по соответствующему профилю;

4.3.2. персональная поощрительная выплата;

4.3.3. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

4.3.4. поощрительная выплата за образцовое качество выполняемых работ;

4.3.5. поощрительная выплата за оказание государственных услуг;

4.3.6. поощрительная выплата за выполнение особо важных и срочных работ (на срок их проведения);

4.3.7. поощрительная выплата за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;

4.3.8. единовременная поощрительная выплата.

4.3.9. поощрительная выплата за активное участие в социально – значимых мероприятиях.

Порядок и условия установления стимулирующих выплат указаны в разделе 9 настоящего Положения, Приложения 3.

## 5. Порядок и условия оплаты работников, занимающих общеотраслевые должности служащих.

5.1. Должностные оклады работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общеотраслевых должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»

ПКГ	Должностной оклад, руб.
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
3 квалификационный уровень	6108
<i>начальник службы (хозяйственной)</i>	

5.2. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

5.2.1. доплата работникам (рабочим), занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

5.2.2. надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

5.2.3. доплата за совмещение профессий (должностей);

5.2.4. доплата за расширение зон обслуживания;

5.2.5. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

5.2.6. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

5.2.7. доплата за сверхурочную работу;

5.2.8. надбавка за работу в сельской местности;

5.2.9. надбавка за выслугу лет.

Порядок и условия установления компенсационных выплат указаны в разделе 8 настоящего Положения.

5.3. С целью стимулирования к качественному результату труда повышению эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

5.3.1. надбавка за присвоение ученой степени, почетного звания и награждение почетным знаком по соответствующему профилю;

5.3.2. персональная поощрительная выплата;

5.3.3. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

- 5.3.4. поощрительная выплата за образцовое качество выполняемых работ;
- 5.3.5. поощрительная выплата за оказание государственных услуг;
- 5.3.6. поощрительная выплата за выполнение особо важных и срочных работ (на срок их проведения);
- 5.3.7. поощрительная выплата за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- 5.3.8. единовременная поощрительная выплата.
- Порядок и условия установления стимулирующих выплат указаны в разделе 9 настоящего Положения, Приложения 3.

## **6. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

6.1. Оклады рабочих устанавливаются в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих

Разряд работ в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	оклад, руб.
1 разряд работ в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих <i>Сторож, уборщик служебных помещений, истопник бани</i>	3826
2 разряд работ в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих <i>Кухонный рабочий</i>	3957
3 разряд работ в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих <i>повар</i>	4155
4 разряд работ в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих <i>Рабочий по комплексному обслуживанию здания</i>	5870
8 разряд работ в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих <i>водитель</i>	6359

6.2. В зависимости от условий труда рабочих устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- 6.2.1. доплата работникам (рабочим), занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 6.2.2. доплата за совмещение профессий (должностей);
- 6.2.3. доплата за расширение зон обслуживания;
- 6.2.4. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 6.2.5. доплата за работу в ночное время;
- 6.2.6. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 6.2.7. доплата за сверхурочную работу;
- 6.2.8. доплата за ненормированный рабочий день.
- 6.2.9. надбавка за выслугу лет;

Порядок и условия установления компенсационных выплат указаны в разделе 8 настоящего Положения.

6.3. С целью стимулирования к качественному результату труда повышению эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу рабочим устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

6.3.1. надбавка за присвоение ученой степени, почетного звания и награждение почетным знаком по соответствующему профилю;

6.3.2. персональная поощрительная выплата;

6.3.3. надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

6.3.4. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

6.3.5. поощрительная выплата за образцовое качество выполняемых работ;

6.3.6. поощрительная выплата за оказание государственных услуг;

6.3.7. поощрительная выплата за выполнение особо важных и срочных работ (на срок их проведения);

6.3.8. поощрительная выплата за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;

6.3.9. единовременная поощрительная выплата.

Порядок и условия установления стимулирующих выплат указаны в разделе 9 настоящего Положения, Приложения 3.

## 7. Порядок и условия оплаты труда руководителя государственного учреждения и его заместителей.

7.1. Должностной оклад руководителя Центра устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей в следующих размерах:

Наименование должностей	Должностные оклады по группам оплаты труда руководителей (руб.)			
	I	II	III	IV
<b>Директор реабилитационного учреждения</b>			10870,00	

7.2. Показатели и порядок отнесения реабилитационного центра к группе по оплате труда руководителя приведены в приложении 1 к настоящему Положению.

7.3. Должностной оклад заместителя руководителя Центра устанавливается на 10% - 30% ниже должностного оклада руководителя государственного учреждения социальной защиты населения.

7.4. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

7.4.1. доплата работникам, занятых в опасных для здоровья и тяжёлых условиях труда;

7.4.2. надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

7.4.3. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

7.4.4. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

7.4.5. доплата за сверхурочную работу;

7.4.6. надбавка за квалификационную категорию;

7.4.7. доплата руководителям государственных учреждений социальной защиты и их заместителям за работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности.

7.4.8. надбавка за работу в сельской местности;

7.4.9. надбавка работникам – молодым специалистам в сельской местности;

7.4.10. надбавка за выслугу лет;

Порядок и условия установления компенсационных выплат указаны в разделе 8 настоящего Положения.

7.5. С целью стимулирования к качественному результату труда повышению эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

7.5.1. надбавка за присвоение ученой степени, почетного звания и награждение почетным знаком по соответствующему профилю;

7.5.2. персональная поощрительная выплата;

- 7.5.3. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- 7.5.4. поощрительная выплата за образцовое качество выполняемых работ;
- 7.5.5. поощрительная выплата за оказание государственных услуг;
- 7.5.6. поощрительная выплата за выполнение особо важных и срочных работ (на срок их проведения);
- 7.5.7. поощрительная выплата за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- 7.5.8. единовременная поощрительная выплата.

Порядок и условия установления стимулирующих выплат указаны в разделе 9 настоящего Положения.

## 8. Порядок и условия установления компенсационных выплат

- 8.1. К компенсационным выплатам относятся следующие доплаты и надбавки:
- 8.1.1. доплата работникам (рабочим), занятым в опасных для здоровья и тяжёлых условиях труда;
  - 8.1.2. надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
  - 8.1.3. доплата за совмещение профессий (должностей);
  - 8.1.4. доплата за расширение зон обслуживания;
  - 8.1.5. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
  - 8.1.6. доплата за работу в ночное время;
  - 8.1.7. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
  - 8.1.8. доплата за сверхурочную работу;
  - 8.1.9. надбавка за квалификационную категорию.
  - 8.1.10. доплата руководителю и его заместителям за работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности
  - 8.1.11. надбавка за работу в сельской местности устанавливается работникам в размере 25% от должностного оклада за работу в государственных учреждениях социальной защиты населения, расположенных в сельской местности.
  - 8.1.12. надбавка работникам – молодым специалистам в сельской местности устанавливается на период первых трёх лет работы после окончания учреждений высшего и среднего профессионального образования за работу в государственных учреждениях социальной защиты населения, расположенных в сельской местности в размере 50% от должностного оклада.
- 8.2. Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников (рабочих) Центра без учета других доплат и надбавок к должностному окладу (окладу).  
Перечень компенсационных выплат, размер и условия их осуществления фиксируется в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.
- 8.3. Доплата работникам (рабочим), занятым в опасных для здоровья и тяжёлых условиях труда, устанавливается согласно Приложению 2 к настоящему Положению.
- 8.4. Доплата к должностным окладам (окладам) работникам (рабочим), занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается по результатам аттестации рабочих мест за фактически отработанное время в этих условиях в размере 4 процентов к должностному окладу (окладу).  
На момент введения новой системы оплаты труда указанная доплата устанавливается всем работникам (рабочим), получавшим ее ранее. При этом руководитель Центра принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная надбавка снимается.
- 8.5. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам (рабочим) в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и/или муниципальных учреждениях здравоохранения, социальной защиты населения, в следующем размере:
- 8.5.1. 5% от должностного оклада - при выслуге лет от 1 года до 3 лет;
  - 8.5.2. 10% от должностного оклада – при выслуге лет от 3 лет до 5 лет;
  - 8.5.3. 15% от должностного оклада - при выслуге лет свыше 5 лет.
- Надбавка за выслугу лет устанавливается только по основной должности.
- 8.6. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.
- 8.7. Доплата за совмещение должностей (профессий) устанавливается работнику (рабочему) при совмещении им должностей (профессий). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.



8.7. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику (рабочему) при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8.8. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику (рабочему) в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8.9. Доплата за работу в ночное время производится работникам (рабочим) за каждый час работы в ночное время в размере 20% часовой ставки должностного оклада (оклада).

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

8.10. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам (рабочим), привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.11. Доплата за сверхурочную работу работникам (рабочим), привлекаемым к сверхурочной работе в соответствии трудовым законодательством производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере часовой ставки должностного оклада (оклада).

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

8.12. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается работникам, осуществляющим предоставление социальных услуг, медицинским работникам, занятым в государственных учреждениях социальной защиты населения, работникам образования, занятым в государственных учреждениях социальной защиты населения и руководителям государственных учреждений социальной защиты населения и их заместителям с целью их мотивации к повышению профессиональной квалификации и компетентности в следующих размерах:

8.12.1. 20% от должностного оклада при наличии высшей квалификационной категории;

8.12.2. 15% от должностного оклада при наличии первой квалификационной категории;

8.12.3. 10% от должностного оклада при наличии второй квалификационной категории.

8.13. Доплата руководителям государственных учреждений социальной защиты населения и их заместителям устанавливается, в случае, если руководитель (по согласованию с областным исполнительным органом государственной власти Тверской области в сфере социальной защиты населения), а также его заместители ведут в государственных учреждениях социальной защиты населения, в штате которых они состоят, работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности, им устанавливается доплата в размере до 25% должностного оклада по соответствующей специальности.

## **9. Порядок и условия установления стимулирующих выплат**

9.1. К стимулирующим выплатам относятся следующие доплаты, надбавки и иные поощрительные выплаты:

9.1.1. надбавка за присвоение ученой степени, почетного звания и награждение почетным знаком по соответствующему профилю;

9.1.2. персональная поощрительная выплата;

9.1.3. надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

9.1.4. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

9.1.5. поощрительная выплата за образцовое качество выполняемых работ;

9.1.6. поощрительная выплата за оказание государственных услуг;

9.1.7. поощрительная выплата за выполнение особо важных и срочных работ (на срок их проведения);

9.1.8. поощрительная выплата за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;

9.1.9. единовременная поощрительная выплата;

9.1.10. поощрительная выплата за активное участие в проведении мониторинга социальных услуг;

9.1.11. поощрительная выплата за участие в привлечении благотворительных средств, в организации социального партнерства;

9.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников (рабочих) Центра без учета других доплат и надбавок к должностному окладу (окладу).

9.3. Поощрительные выплаты настоящего Положения устанавливаются коллегиально решением комиссии (Протокол):

9.3.1. по решению руководителя Центра;

9.3.2. по представлению заместителей руководителя Центра специалистам центра;

9.3.3. по представлению начальника службы (хозяйственной) - работникам (рабочим), непосредственно подчиненным начальнику службы (хозяйственной).

9.3.4. Размеры поощрительных выплат руководителю Центра, порядок и критерии их выплаты ежегодно устанавливаются областным исполнительным органом государственной власти Тверской области в сфере социальной защиты населения.

9.4. Надбавка работникам Центра за присвоение ученой степени, почетного звания и награждение почетным знаком по соответствующему профилю устанавливается в следующих размерах:

9.4.1. 20% от должностного оклада при наличии учёной степени доктора наук;

9.4.2. 20% от должностного оклада при наличии почётного звания;

9.4.3. 10% от должностного оклада при наличии степени кандидата наук;

9.4.4. 10% от должностного оклада при наличии почетного знака.

При одновременном возникновении у работника права на установление надбавки по нескольким основаниям за присвоение учёной степени по соответствующему профилю, надбавка устанавливается по основной должности по одному из оснований по выбору работника.

При одновременном возникновении у работника права на установление надбавки по нескольким основаниям за присвоение почётного звания или почётного знака по соответствующему профилю, надбавка устанавливается по основной должности по одному из оснований по выбору работника.

9.6. Персональная поощрительная выплата и/или единовременная выплата устанавливаются работнику (рабочему) с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и других факторов.

Персональная поощрительная выплата и/или единовременная выплата устанавливается на определенный срок в течение календарного года. Решение об ее установлении и размерах в процентном или денежном выражении (но не более чем 200% от должностного оклада (оклада) принимается руководителем Центра с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Персональная поощрительная выплата руководителю Центра устанавливается на определенный срок в течение календарного года в размере не более чем 200% от должностного оклада областным исполнительным органом государственной власти Тверской области в сфере социальной защиты населения.

9.7. Надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя Центра высококвалифицированным рабочим (тарифицированным не ниже 6 разряда единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих) и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 20% оклада.

9.8. Поощрительная выплата по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год работникам (рабочим) Центра устанавливается с учетом выполнения качественных и количественных показателей, входящих в систему оценки деятельности Центра, которая устанавливается локальными нормативными актами в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Перечень показателей для установления поощрительных выплат по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год работникам (рабочим) Центра указаны в приложении 3 к настоящему Положению.

9.9. Поощрительная выплата за образцовое качество выполняемых работ работникам (рабочим) Центра устанавливается руководителем Центра ежемесячно по результатам выполнения плана предоставления услуг по видам оказываемых социальных услуг, отсутствие обоснованных жалоб на качество социального обслуживания и качество оказания социальной помощи, отсутствие случаев необоснованных отказов в предоставлении социальных услуг населению;

9.10. Поощрительная выплата за оказание государственных услуг устанавливается работникам (рабочим) Центра за качественное выполнение объемов государственных социальных услуг. При этом учитываются инициативность во внедрении новых форм и методов предоставления социальных услуг, наличие позитивных материалов в средствах массовой информации о деятельности Центра.

9.11. Поощрительная выплата за выполнение особо важных и срочных работ (на срок их проведения) устанавливаются работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

9.12. Поощрительная выплата за применение в работе достижений науки и передовых методов труда устанавливается работникам (рабочим) Центра при внедрении в работу современных методов обслуживания.

9.13. Поощрительная выплата устанавливается работникам (рабочим) к профессиональному празднику, в связи с юбилейными датами, красными и праздничными днями календаря. Порядок и условия единовременной поощрительной выплаты устанавливаются локальными нормативными актами Центра.

#### **10. Планирование фонда оплаты труда.**

Фонд оплаты труда Центра определяется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных областному исполнительному органу государственной власти Тверской области в сфере социальной защиты населения, законом Тверской области об областном бюджете Тверской области на соответствующий финансовый год и плановый период.

Порядок планирования фонда оплаты труда в подведомственных государственных учреждениях социальной защиты населения утверждается нормативным правовым актом областного исполнительного органа государственной власти Тверской области в сфере социальной защиты населения.

**Объемные показатели и порядок отнесения к группам по оплате труда руководителя  
Реабилитационного центра для детей и подростков с ограниченными возможностями  
(с дневным пребыванием)**

<b>Реабилитационные центры для детей и подростков с ограниченными возможностями (с дневным пребыванием)</b>	
<b>группа по оплате труда</b>	<b>Количество сметных коек</b>
I	40 и более
II	30-39
III	20-29
IV	до 20

**Перечень  
должностей, работа в которых дает право работникам на установление доплаты в связи с  
опасными для здоровья и тяжелыми условиями труда**

Наименование учреждений	Категории персонала	Размер надбавки в процентах к должностному окладу
Социально – реабилитационные центры для несовершеннолетних	<i>Директор, старший воспитатель, заведующая отделением по профилактике детского и семейного неблагополучия, воспитатель, младший воспитатель, специалист по социальной работе.</i>	15 %
	<i>педагогический персонал: социальный педагог, педагог – психолог.</i>	25 %
	<i>медицинский персонал: старшая медицинская сестра, сестра - хозяйка</i>	25%

**Перечень показателей для установления поощрительных выплат по итогам работы за месяц, год работникам (работчим) Центра.**

**1. Для старшего воспитателя**

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Выслуга лет	Приказ по учреждению	Стаж работы в системе 1-3-5 лет	ежемесячно	5-10-15%
По итогам работы: - за месяц, - год	Выполнение показателей эффективности работы, наличие стимулирующего фонда; протокол комиссии, приказ директора	Выполнение плана работы учреждения, реализация Программы развития	ежемесячно	До 30,0% должностного оклада и фактически отработанного времени
		Владение современными информационными технологиями,		
		Анализ работы учреждения и ее прогнозирование, внедрение новых социальных технологий, разнообразных видов социальной помощи, форм и способов ее оказания		
		Количество разработанных и реализованных программ по реабилитации несовершеннолетних		
		Отсутствие обоснованных жалоб на качество обслуживания		
		Наличие индивидуальных программ реабилитации детей-инвалидов		
		Работа по предупреждению правонарушений среди подростков и работа с асоциальными семьями (результаты мониторинга семейного неблагополучия, безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних)		
		Своевременное повышение уровня квалификации		
		Внедрение новых форм реабилитации, социально-бытового и медицинского обслуживания		
		Своевременное и качественное оформление учетно-отчетной документации		
		За расширение зоны обслуживания		
Персональная выплата (юбилеи, праздничные, скорбные даты, красные дни календаря)	Наличие стимулирующего фонда; протокол комиссии, приказ директора			до 100%, в рублях
Единовременная выплата	Наличие стимулирующего фонда; протокол комиссии, приказ директора	Выполнение (одноразово) дополнительной работы, не входящей в перечень основных обязанностей, расширение зоны обслуживания (одноразово), профессиональная подготовка, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и		до 100%, в рублях

		ответственности при выполнении поставленных задач, и другие факторы		
--	--	---	--	--

**2. Для начальника службы (хозяйственной):**

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Выслуга лет	Приказ по учреждению	Стаж работы в системе 1-3-5 лет	ежемесячно	5-10-15%
По итогам работы: - за месяц, - год	Выполнение показателей эффективности работы, наличие стимулирующего фонда; протокол комиссии, приказ директора	Отсутствие нарушений сан.эпид.режима в Центре и замечаний других служб и вышестоящих организаций	ежемесячно	до 65,0% должностного оклада и фактически отработанного времени
		Соблюдение норм и правил ТБ охраны труда и ПБ		
		Своевременное и качественное предоставление отчётности		
		Обеспеченность своевременного выполнения договоров по гос.заказам на поставку продуктов питания и безаварийной работы центра.		
		Контроль за состоянием пищеблока, качественное хранение продуктов питания, овощей.		
		Контроль за экономным расходованием хозяйственных средств.		
		Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны мед.службы, администрации центра.		
		Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима		
		Сохранность имущества центра		
Персональная выплата (юбилеи, праздничные, скорбные даты, красные дни календаря)	Наличие стимулирующего фонда; протокол комиссии, приказ директора			до 100%, в рублях
Единовременная выплата	Наличие стимулирующего фонда; протокол комиссии, приказ директора	Выполнение (одноразово) дополнительной работы, не входящей в перечень основных обязанностей, расширение зоны обслуживания (одноразово), профессиональная подготовка, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и другие факторы		до 100%, в рублях

**3. Для заведующего отделением профилактики детского и семейного неблагополучия**

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
По итогам работы: - за месяц,	Выполнение показателей эффективности	Наличие перспективного и текущего плана работы отделения		

- год	работы, наличие стимулирующего фонда; протокол комиссии, приказ директора	Наличие базы данных семей, находящихся на соц.сопровождении (4 категории)	ежемесячно	до 30,0% должностного оклада и фактически отработанного времени
		Количество выездов по семьям (100% по графику)		
		Взаимодействие с семьями, находящимися на соц. сопровождении, оказание помощи в решении проблемных вопросов, консультации, переписка, разговоры по телефону, приглашение в отделение.		
		Оформление договоров с семьями на соц.сопровождение.		
		Работа с родителями		
		Методическая работа		
		Взаимодействие с учреждениями и организациями, входящими в систему профилактики безнадзорности		
		Ведение документации по семьям, находящимся на соц. сопровождении (при отсутствии замечаний), своевременное и качественное представление отчетности, качественное оформление учетно-отчетной документации.		
		Расширение зоны обслуживания (выполнение доп.работы)		До 200,0%
Персональная выплата (юбилеи, праздничные, скорбные даты, красные дни календаря)	Наличие стимулирующего фонда; протокол комиссии, приказ директора			до 100%, в рублях
Единовременная выплата	Наличие стимулирующего фонда; протокол комиссии, приказ директора	Выполнение (одноразово) дополнительной работы, не входящей в перечень основных обязанностей, расширение зоны обслуживания (одноразово), профессиональная подготовка, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и другие факторы		до 100%, в рублях

#### 4. Для медицинских работников: ст медсестра

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Выслуга лет	Приказ по учреждению	Стаж работы в системе 1-3-5 лет	ежемесячно	5-10-15%
По итогам работы: - за месяц, - год	Выполнение показателей эффективности работы, наличие стимулирующего фонда; протокол комиссии, приказ директора	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима.	ежемесячно	до 30,0% должностного оклада и фактически отработанного времени
		Медицинский осмотр детей при поступлении в центр		
		Отсутствие обоснованных жалоб на качество обслуживания		
		Систематическое наблюдение за состоянием здоровья воспитанников, их ежедневный осмотр		
		Организация и проведение	год	



		профилактических осмотров воспитанников, контроль за проведением прививок.		
		Составление разнообразного меню в соответствии с 14-ти дневным меню, утверждённым Роспотребнадзором		
		Систематический контроль за соблюдением личной гигиены детей		
		Контроль за санитарным состоянием всех помещений центра и прилегающей территории		
		Проведение санитарно – эпидемиологических мероприятий		
		Отсутствие случаев травматизма, простудных и инфекционных мероприятий, проведение санитарно-просветительской работы по укреплению здоровья и профилактике заболеваний, пропаганде здорового образа жизни.		
		Своевременная организация выполнения программы производственного контроля		
		Соблюдение графика прохождения мед. Комиссий, обучения сан. минимуму.		
		Отсутствие предписаний надзорных служб.		
		Проведение бракеража готовой продукции и записей в бракеражный журнал.		
		Контроль за качеством продуктов и готовой продукции.		
		Соблюдение необходимого запаса медикаментов с контролем за сроками использования.		
		Расширение зоны обслуживания (выполнение доп. работы)		До 200,0%
Персональная выплата (юбилей, праздничные, скорбные даты, красные дни календаря)	Наличие стимулирующего фонда; протокол комиссии, приказ директора			до 100%, в рублях
Единовременная выплата	Наличие стимулирующего фонда; протокол комиссии, приказ директора	Выполнение (одноразово) дополнительной работы, не входящей в перечень основных обязанностей, расширение зоны обслуживания (одноразово), профессиональная подготовка, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и другие факторы		до 100%, в рублях

#### 5. Для сестры - хозяйки

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
----------------------	---------------------------	---	---------------	----------------

Выслуга лет	Приказ по учреждению	Стаж работы в системе 1-3-5 лет	ежемесячно	5-10-15%
По итогам работы: - за месяц, - год	Выполнение показателей эффективности работы, наличие стимулирующего фонда; протокол комиссии, приказ директора	Наличие журнала учёта белья (приём и выдача на складе) центра	ежемесячно	до 25,0% должностного оклада и фактически отработанного времени
		Отсутствие обоснованных жалоб на качество обслуживания		
		Своевременный ремонт одежды и постельного белья		
		Своевременное списание одежды, обуви, постельного белья.		
		Контроль за опрятностью детей, смена одежды по мере загрязнения.		
		Расширение зоны обслуживания (выполнение доп.работы)		
Персональная выплата (юбилеи, праздничные, скорбные даты, красные дни календаря)	Наличие стимулирующего фонда; протокол комиссии, приказ директора			до 100%, в рублях
Единовременная выплата	Наличие стимулирующего фонда; протокол комиссии, приказ директора	Выполнение (одноразово) дополнительной работы, не входящей в перечень основных обязанностей, расширение зоны обслуживания (одноразово), профессиональная подготовка, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и другие факторы		до 100%, в рублях

#### 6. Для социального педагога

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Выслуга лет	Приказ по учреждению	Стаж работы в системе 1-3-5 лет	ежемесячно	5-10-15%
По итогам работы: - за месяц, - год	Выполнение показателей эффективности работы, наличие стимулирующего фонда; протокол комиссии, приказ директора	Наличие перспективного и текущего плана работы социального педагога.	ежемесячно	до 30,0% должностного оклада и фактически отработанного времени
		Наличие базы данных семей, находящихся на контроле		
		Количество выездов по семьям (100,0% по графику)		
		Своевременное устройство воспитанников в семьи, образовательные учреждения для продолжения обучения.		
		Взаимодействие с семьями потенциальных приёмных родителей (патронаж, консультации, переписка, разговоры по телефону с кандидатами и заинтересованными лицами)		
		Организация и проведение реабилитационных мероприятий.		
		Взаимодействие с учреждениями и организациями, входящими в систему профилактики безнадзорности (при наличии)		
		Ведение документации, (при отсутствии замечаний), своевременное и качественное		

		представление отчётности. Наличие личных дел воспитанников, их своевременное оформление. Работа с родителями		
		Расширение зоны обслуживания (выполнение доп. работы)		До 200,0%
Персональная выплата (юбилеи, праздничные, скорбные даты, красные дни календаря)	Наличие стимулирующего фонда; протокол комиссии, приказ директора			до 100%, в рублях
Единовременная выплата	Наличие стимулирующего фонда; протокол комиссии, приказ директора	Выполнение (одноразово) дополнительной работы, не входящей в перечень основных обязанностей, расширение зоны обслуживания (одноразово), профессиональная подготовка, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и другие факторы		до 100%, в рублях

### 7. Для педагога - психолога

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Выслуга лет	Приказ по учреждению	Стаж работы в системе 1-3-5 лет	ежемесячно	5-10-15%
По итогам работы: - за месяц, - год	Выполнение показателей эффективности работы, наличие стимулирующего фонда; протокол комиссии, приказ директора	Наличие базы данных о поступивших детях и семьях	ежемесячно	До 30,0% должностного оклада и фактически отработанного времени
		Наличие плана работы с детьми и семьями		
		Наличие консультаций с воспитателями по вопросам ИПР с детьми		
		Наличие дополнительной работы с детьми		
		Работа со сложными воспитанниками центра		
		Своевременное проведение психологической диагностики и реабилитации семей, находящихся на контроле.		
		Посещение на дому обслуживаемых		
		Отсутствие обоснованных жалоб.		
		Проведение тренингов с детьми.		
		Расширение зоны обслуживания (выполнение доп. работы)		
Персональная выплата (юбилеи, праздничные, скорбные даты, красные дни календаря)	Наличие стимулирующего фонда; протокол комиссии, приказ директора			до 100%, в рублях
Единовременная выплата	Наличие стимулирующего фонда; протокол комиссии, приказ директора	Выполнение (одноразово) дополнительной работы, не входящей в перечень основных обязанностей, расширение зоны обслуживания (одноразово), профессиональная подготовка, сложность, важность выполняемой работы, степень		до 100%, в рублях

		самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и другие факторы		
--	--	---	--	--

**8. Для воспитателей:**

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Выслуга лет	Приказ по учреждению	Стаж работы в системе 1-3-5 лет	ежемесячно	5-10-15%
По итогам работы: - за месяц, - год	Выполнение показателей эффективности работы, наличие стимулирующего фонда; протокол комиссии, приказ директора	Наличие перспективного и ежедневного планирования, качество их составления.	ежемесячно	До 45,0% должностного оклада и фактически отработанного времени
		Наличие и своевременное оформление индивидуальных карт реабилитации		
		Повышение квалификации, самообразования, внедрение передового опыта в работе с проведением «Мастер класс»		
		Привлечение несовершеннолетних к творческим конкурсам, выставкам.		
		Проведение открытого занятия, КТД, занятий, программ реабилитации.		
		Организация работы своевременные отчёты по их деятельности		
		Отсутствие обоснованных жалоб, по выполнению обязанностей, чёткому выполнению режимных моментов.		
		Проведение мероприятий для детей и семей		
		Сохранность государственного имущества в центре.		
		Превышение нормы нагрузки в группе по кол-ву детей.		
		Расширение зоны обслуживания (выполнение доп. работы)		
Персональная выплата (юбилей, праздничные, скорбные даты, красные дни календаря)	Наличие стимулирующего фонда; протокол комиссии, приказ директора	Своевременное и качественное оформление учетно-отчетной документации		до 100%, в рублях
Единовременная выплата	Наличие стимулирующего фонда; протокол комиссии, приказ директора	Выполнение (одноразово) дополнительной работы, не входящей в перечень основных обязанностей, расширение зоны обслуживания (одноразово), профессиональная подготовка, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и другие факторы		до 100%, в рублях

**9. Для старшего воспитателя:**

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Выслуга лет	Приказ по учреждению	Стаж работы в системе 1-3-5 лет	ежемесячно	5-10-15%
По итогам работы:	Выполнение	Наличие перспективного и		

<p>- за месяц, - год</p>	<p>показателей эффективности работы, наличие стимулирующего фонда; протокол комиссии, приказ директора</p>	<p>текущего планирования по УВР (с предоставлением ежемесячного отчёта по их выполнению)</p> <p>Оказание помощи воспитателям по организации индивидуальной и групповой социальной реабилитации детей. Контроль за осуществлением реабилитационной работы при наличии отчётности по итогам за месяц)</p> <p>Оказание помощи воспитателям в методической разработке проведения мероприятий, развлекательных и культурно – массовых мероприятий (при наличии их разработок) и их контроль.</p> <p>Ведение документации (при отсутствии замечаний)</p> <p>Своевременное повышение уровня квалификации</p> <p>Оказание помощи и контроль за проведением открытых занятий воспитателями (при наличии отчёта о проведении) с анализом качества проведения ежемесячно до 20 числа.</p> <p>Количество разработанных и реализованных программ по реабилитации несовершеннолетних</p> <p>Применение новых эффективных форм и методов учебно – воспитательной работы.</p> <p>Мониторинг семейного неблагополучия, безнадзорности и правонарушения несовершеннолетними.</p> <p>Оформление наглядной агитации в центре.</p> <p>Привлечение детей к творческим конкурсам, выставкам.</p> <p>Отсутствие обоснованных жалоб, предписаний и протоколов</p> <p>Расширение зоны обслуживания (выполнение доп.работы)</p>	<p>ежемесячно</p> <p>год</p>	<p>до 30,0% должностного оклада и фактически отработано го времени</p> <p>До 200,0%</p>
<p>Персональная выплата (юбилеи, праздничные, скорбные даты, красные дни календаря)</p>	<p>Наличие стимулирующего фонда; протокол комиссии, приказ директора</p>			<p>до 100%, в рублях</p>
<p>Единовременная выплата</p>	<p>Наличие стимулирующего фонда; протокол комиссии, приказ директора</p>	<p>Выполнение (одноразово) дополнительной работы, не входящей в перечень основных обязанностей, расширение зоны обслуживания (одноразово), профессиональная подготовка, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и другие факторы</p>		<p>до 100%, в рублях</p>

**10. Для младшего воспитателя:**

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Выслуга лет	Приказ по учреждению	Стаж работы в системе 1-3-5 лет	ежемесячно	5-10-15%
По итогам работы: - за месяц, - год	Выполнение показателей эффективности работы, наличие стимулирующего фонда; протокол комиссии, приказ директора	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, гигиенических норм содержания помещения, оборудования, правил санитарии.	ежемесячно        год	до 30,0% должностного оклада и фактически отработанного времени
		Отсутствие случаев травматизма, простудных заболеваний воспитанников центра.		
		Оказание помощи воспитателям в проведении занятий.		
		Отсутствие обоснованных жалоб на качество обслуживания		
		Привлечение детей к самообслуживанию, оказание помощи в приобретении знаний.		
		Обеспечение сохранности государственного имущества.		
		Контроль за внешним видом детей, их одеждой и обувью.		
		Выполнение графика генеральных уборок.		
		Расширение зоны обслуживания (выполнение доп. работы)		До 200,0%
Персональная выплата (юбилей, праздничные, скорбные даты, красные дни календаря)	Наличие стимулирующего фонда; протокол комиссии, приказ директора			до 100%, в рублях
Единовременная выплата	Наличие стимулирующего фонда; протокол комиссии, приказ директора	Выполнение (одноразово) дополнительной работы, не входящей в перечень основных обязанностей, расширение зоны обслуживания (одноразово), профессиональная подготовка, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и другие факторы		до 100%, в рублях

**11. Для водителя автомобиля:**

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
По итогам работы: - за месяц, - год	Выполнение показателей эффективности работы, наличие стимулирующего фонда; протокол комиссии, приказ директора	Бесперебойная и безаварийная работа автотранспорта Содержание двигателя и салона автомобиля в чистоте, надлежащем санитарном порядке	ежемесячно    год	До 175,0% должностного оклада и фактически отработанного времени
		Отсутствие обоснованных жалоб и качество обслуживания		
		Соблюдение норм и правил ТБ, охраны труда		
		Обслуживание и технический		

		надзор за состоянием и ремонтом автомобиля		
		Отсутствие ДТП		
		Отсутствие протоколов ДПС		
		Соблюдение установленной периодичности между ТО-1 и ТО-2 и качество автомобиля.		
		Расширение зоны обслуживания (выполнение доп. работы)		До 200,0%
Персональная выплата (юбилеи, праздничные, скорбные даты, красные дни календаря)	Наличие стимулирующего фонда; протокол комиссии, приказ директора			до 100%, в рублях
Единовременная выплата	Наличие стимулирующего фонда; протокол комиссии, приказ директора	Выполнение (одноразово) дополнительной работы, не входящей в перечень основных обязанностей, расширение зоны обслуживания (одноразово), профессиональная подготовка, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и другие факторы		до 100%, в рублях

**12. Для рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания:**

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Выслуга лет	Приказ по учреждению	Стаж работы в системе 1-3-5 лет	ежемесячно	5-10-15%
По итогам работы: - за месяц, - год	Выполнение показателей эффективности работы, наличие стимулирующего фонда; протокол комиссии, приказ директора	Обеспечение безаварийной и непрерывной качественной работы Центра	ежемесячно  год	До 20,0% должностного оклада и фактически отработанного времени
		Своевременная подготовка учреждения к осенне-зимнему периоду		
		Отсутствие предписаний надзорных служб		
		Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологического режима		
		Отсутствие замечаний и нареканий в работе		
		Расширение зоны обслуживания (выполнение доп. работы)		До 200,0%
Персональная выплата (юбилеи, праздничные, скорбные даты, красные дни календаря)	Наличие стимулирующего фонда; протокол комиссии, приказ директора			до 100%, в рублях
Единовременная выплата	Наличие стимулирующего фонда; протокол комиссии, приказ директора	Выполнение (одноразово) дополнительной работы, не входящей в перечень основных обязанностей, расширение зоны обслуживания (одноразово), профессиональная подготовка, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и другие факторы		до 100%, в рублях

**13. Для уборщика служебных помещений:**

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Выслуга лет	Приказ по учреждению	Стаж работы в системе 1-3-5 лет	ежемесячно	5-10-15%
По итогам работы: - за месяц, - год	Выполнение показателей эффективности работы, наличие стимулирующего фонда; протокол комиссии, приказ директора	Осуществление качественной уборки спальных комнат, служебных и производственных помещений, коридора, лестниц, санитарных узлов, туалетов.	ежемесячно  год	до 40,0% должностного оклада и фактически отработанного времени
		Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны мед. персонала и администрации центра.		
		Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологического режима		
		Расширение зоны обслуживания (выполнение доп. работы)		До 200,0%
Персональная выплата (юбилеи, праздничные, скорбные даты, красные дни календаря)	Наличие стимулирующего фонда; протокол комиссии, приказ директора			до 100%, в рублях
Единовременная выплата	Наличие стимулирующего фонда; протокол комиссии, приказ директора	Выполнение (одноразово) дополнительной работы, не входящей в перечень основных обязанностей, расширение зоны обслуживания (одноразово), профессиональная подготовка, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и другие факторы		до 100%, в рублях

**14. Для рабочего по кухне:**

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Выслуга лет	Приказ по учреждению	Стаж работы в системе 1-3-5 лет	ежемесячно	5-10-15%
По итогам работы: - за месяц, - год	Выполнение показателей эффективности работы, наличие стимулирующего фонда; протокол комиссии, приказ директора	Выполнение санитарных норм и требований (чистота полов, стен, посуды, кухонной мебели)	ежемесячно  год	до 62,0% должностного оклада и фактически отработанного времени
		Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны мед. персонала и администрации центра.		
		Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологического режима		
		Качественное и своевременное мытьё и обработка посуды на пищеблоке в соответствии с санитарными требованиями и нормами.		
		Расширение зоны обслуживания (выполнение доп. работы)		До 200,0%
Персональная выплата (юбилеи, праздничные, скорбные даты, красные дни календаря)	Наличие стимулирующего фонда; протокол комиссии, приказ директора			до 100%, в рублях



календаря)				
Единовременная выплата	Наличие стимулирующего фонда; протокол комиссии, приказ директора	Выполнение (одноразово) дополнительной работы, не входящей в перечень основных обязанностей, расширение зоны обслуживания (одноразово), профессиональная подготовка, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и другие факторы		до 100%, в рублях

**15. Для ночного сторожа:**

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Выслуга лет	Приказ по учреждению	Стаж работы в системе 1-3-5 лет	ежемесячно	5-10-15%
По итогам работы: - за месяц, - год	Выполнение показателей эффективности работы, наличие стимулирующего фонда; протокол комиссии, приказ директора	Обеспечение сохранности оборудования, транспортных средств, инвентаря, помещения центра в ночное время.	ежемесячно	до 25,0% должностного оклада и фактически отработанного времени
		Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны мед. персонала и администрации центра.		
		Выполнение правил ПБ и охраны труда, соблюдение правил внутреннего распорядка	год	
		Расширение зоны обслуживания (выполнение доп. работы)		
Персональная выплата (юбилей, праздничные, скорбные даты, красные дни календаря)	Наличие стимулирующего фонда; протокол комиссии, приказ директора			до 100%, в рублях
Единовременная выплата	Наличие стимулирующего фонда; протокол комиссии, приказ директора	Выполнение (одноразово) дополнительной работы, не входящей в перечень основных обязанностей, расширение зоны обслуживания (одноразово), профессиональная подготовка, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и другие факторы		до 100%, в рублях

**15. Для повара:**

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Выслуга лет	Приказ по учреждению	Стаж работы в системе 1-3-5 лет	ежемесячно	5-10-15%
По итогам работы: - за месяц, - год	Выполнение показателей эффективности работы, наличие стимулирующего фонда; протокол комиссии, приказ директора	Своевременное и качественное приготовление пищи	ежемесячно	до 85,0% должностного оклада и фактически отработанного
		Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны мед. персонала и администрации центра.		
		Отсутствие предписаний надзорных служб по кухне	год	

		Соблюдение технологии приготовления пищи, норм закладок сырья, санитарных правил, калорийности приготовления пищи.		времени
		Обеспечение правильного хранения и расходования продуктов.		
		Своевременная маркировка инвентаря в соответствии с санитарными требованиями.		
		Контроль за качеством продуктов, выданных для приготовления блюд.		
		Расширение зоны обслуживания (выполнение доп. работы)		
Персональная выплата (юбилей, праздничные, скорбные даты, красные дни календаря)	Наличие стимулирующего фонда; протокол комиссии, приказ директора			до 100%, в рублях
Единовременная выплата	Наличие стимулирующего фонда; протокол комиссии, приказ директора	Выполнение (одноразово) дополнительной работы, не входящей в перечень основных обязанностей, расширение зоны обслуживания (одноразово), профессиональная подготовка, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и другие факторы		до 100%, в рублях

**16. Для источника бани:**

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Выслуга лет	Приказ по учреждению	Стаж работы в системе 1-3-5 лет	ежемесячно	5-10-15%
По итогам работы: - за месяц, - год	Выполнение показателей эффективности работы, наличие стимулирующего фонда; протокол комиссии, приказ директора	Организация и контроль мытья детей в бане, (душе) обязательное присутствие при мытье детей, оказание помощи при помывке. Уборка помещения после мытья с применением дез. средств.	ежемесячно  год	до 50,0% должностного оклада и фактически отработанного времени
		Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны мед. персонала и администрации центра.		
		Отсутствие предписаний надзорных служб.		
		Выполнение санитарно – гигиенических правил в бане, душе.		
		Своевременная смена полотенец, постельного белья.		
				Расширение зоны обслуживания (выполнение доп. работы)
Персональная выплата (юбилей, праздничные, скорбные даты, красные дни календаря)	Наличие стимулирующего фонда; протокол комиссии, приказ директора			до 100%, в рублях
Единовременная выплата	Наличие стимулирующего фонда; протокол комиссии, приказ директора	Выполнение (одноразово) дополнительной работы, не входящей в перечень основных		до 100%, в рублях

		обязанностей, расширение зоны обслуживания (одноразово), профессиональная подготовка, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и другие факторы		
--	--	---	--	--