

**От работодателя:**

И.о. директора ОБУСО «КЦСОН  
города Железнодорожска»  
Син - О.А.Сонникова  
«06» мая 2020г.

**От работников:**

Представитель  
трудоого коллектива  
Л.Т.Гавришкнва  
«06» мая 2020г.

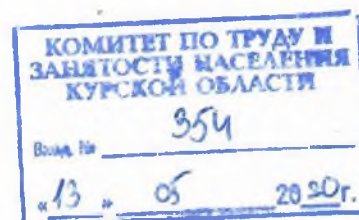
**Юридический адрес:**

307173, Курская область,  
г. Железнодорожск,  
ул. 21 Партсъезда, дом17  
тел. 8 (47148)2-43-25

**Дополнения и изменения  
в коллективный договор**

**Областного бюджетного учреждения  
социального обслуживания  
«Комплексный центр социального обслуживания населения  
города Железнодорожска Курской области»  
на 2018-2021 годы**

г. Железнодорожск  
2020г.



**Изменения,**  
**которые вносятся в коллективный договор Областного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения города Железногорска Курской области»:**

1. В соответствии с постановлением Администрации Курской области от 02.03.2020 №185-па « О внесении изменений в постановление Правительства Курской области от 24.05.2010г. № 69-пп «О введении новой системы оплаты труда работников областных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных комитету социального обеспечения, материнства и детства Курской области»:

в разделе 4 «Оплата труда, гарантийные и компенсационные выплаты» п.4.21 исключить.

2. В Положении о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам Областного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения города Железногорска Курской области» в связи с увеличением окладов работников учреждения и выделенных средств на стимулирующие выплаты работникам учреждения:

«Показатели эффективности деятельности работников» изложить в новой редакции (приложения №№ 1-12).

СОГЛАСОВАНО  
Представитель трудового  
коллектива Л.Т.Гавришквива  
« 06 марта 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ  
И.о.директора ОБУСО «КЦСОН  
города Железногорска»  
О.А.Сонникова  
«06» марта 2020 г. № 18

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Областного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения города Железногорска Курской области»

### I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением Губернатора Курской области от 29.12.2007г. №596 «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений, органов исполнительной власти области и иных государственных органов, созданных в соответствии с Уставом Курской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», постановлений Правительства Курской области от 24.05.2010г. № 69-пп «О введении новой системы оплаты труда работников областных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных комитету социального обеспечения Курской области» (в редакции постановлений Правительства Курской области от 11.02.2011 №26-пп, от 12.08.2011 №126-пп, постановлений Администрации Курской области от 09.06.2012 №527-па, 31.12.2013 № 1062-па, от 28.07.2014 № 460-па, от 19.01.2016 №15-па, от 23.06.2016 №437-па, от 05.07.2017 № 540-па, от 22.12.2017 №1061-па, от 29.05.2018 № 445 -па, от 08.11.2019 № 1088-па, от 02.03.2020 №185-па).

2. Настоящее Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов к размерам окладов (должностных окладов) и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства Курской области от 28.03.2008 г. № 44 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в областных бюджетных и казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в областных бюджетных и казенных учреждениях», а также и критерии их установления;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера, устанавливаемые в соответствии с перечнем, утвержденным постановлением Правительства Курской области от 28.03.2008 г. № 45 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в областных бюджетных и казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в областных бюджетных и казенных учреждениях»;

- условия оплаты труда руководителя Учреждения.

3. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных бюджетных и казенных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ по той же квалификации.

4. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

5. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

5<sup>1</sup>. Основной персонал учреждения – работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал учреждения – работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности учреждения, включая обслуживание зданий и сооружений.

Административно-управленческий персонал учреждения – работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнение работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

5<sup>2</sup>. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера учреждения, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения ( без учета заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера) определяется комитетом социального обеспечения Курской области в кратности от 1 до 4.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

## **II. Условия оплаты труда работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг**

6. Размеры окладов работников, занятым в сфере предоставления социальных услуг, работающим в учреждении, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказами Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», от 31 марта 2008 г. № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг»:

Должности, отнесенные к ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»: (социальный работник)	10613 руб.
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»:	
1-й квалификационный уровень (специалист по социальной работе)	11671руб.
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»: (заведующий отделением (социальной службы))	13269 руб.

### III. Условия оплаты труда работников учреждения, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в разделе II).

10. Размеры окладов работников Учреждения, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказами Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:	
1 квалификационный уровень (инспектор по кадрам)	8615рублей
2 квалификационный уровень (заведующий хозяйством)	9085 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»:	
1 квалификационный уровень (специалист по охране труда, юрисконсульт)	9570 рублей
2 квалификационный уровень (бухгалтер 2 категории, специалист по охране труда 2 категории, программист 2категории, юрисконсульт 2категории)	10613 рублей
3 квалификационный уровень	

(бухгалтер 1 категории, специалист по охране труда 1 категории, программист 1 категории, психолог 1 категории, юристконсульт 1 категории)	12808 рублей
---	--------------

#### IV. Условия оплаты труда работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

17. Размеры окладов работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий рабочих к ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Профессии рабочих, отнесенных к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:	
1-й квалификационный уровень (парикмахер, уборщик служебных помещений)	6675 рублей
Профессии рабочих, отнесенных к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»:	
1-й квалификационный уровень (водитель автомобиля)	7624 рубля

18. Положением о системах оплаты труда работников учреждения может быть предусмотрено установление рабочим учреждения повышающих коэффициентов к окладу:

повышающий межразрядный коэффициент к окладу;

20. Повышающий межразрядный коэффициент к окладу устанавливается рабочим по профессиям, допускающим разряды в рамках квалификационного уровня.

Размер повышающего межразрядного коэффициента к окладу:

по общеотраслевым профессиям рабочих первого уровня - 0,045 к предыдущему разряду ЕТКС;

по общеотраслевым профессиям рабочих второго уровня - 0,11 к предыдущему разряду ЕТКС.

21. Решение о введении повышающих коэффициентов к окладу и их размерах принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу определяется путем умножения минимального размера оклада работника на повышающий коэффициент.

22. Применение повышающего межразрядного коэффициента к окладу образует новый оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

#### V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя, главного бухгалтера

23. Оплата труда руководителя устанавливается Учредителем.

24. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого учреждения, и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы.

25. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения утверждается Администрацией Курской области.

Должностные оклады заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

26. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителю, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные в разделе VI Положения.

27. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения за счет ассигнований областного бюджета, централизованных комитетом социального обеспечения Курской области, как главным распорядителем на эти цели и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются комитетом социального обеспечения Курской области в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

28. Руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом VII Положения.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются комитетом социального обеспечения, материнства и детства Курской области

#### **VI. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

29. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в областных бюджетных и казенных учреждениях, утвержденным постановлением Правительства Курской области от 28.03.2008 г. № 45, работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с разъяснением о порядке установления выплат компенсационного характера в областных бюджетных и казенных учреждениях, утвержденном постановлением Правительства Курской области от 28.03.2008 г. № 45.

30. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий

труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 4% оклада (должностного оклада). выплата работникам сохраняется в повышенном размере, если она была установлена по результатам аттестации рабочих мест, произведенной до 1 января 2014г.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

31. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при совмещении профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

32. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику учреждения 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.

33. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника 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.

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

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

36. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

37. Водителю автомобиля выплачивается надбавка за ненормированный рабочий день в размере 50 процентов оклада.

Конкретный перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается руководителем Учреждения.



## VII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

38. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в соответствии с утвержденным Перечнем видов выплат стимулирующего характера в областных бюджетных и казенных учреждениях, утвержденным постановлением Правительства Курской области от 28.03.2008 г. № 44 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в областных бюджетных и казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в областных бюджетных и казенных учреждениях», устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

39. Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований, выделенных на оплату труда работников Учреждения, а также средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников:

заместителя руководителя, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

остальных работников учреждения, занятых выполнением уставной деятельности и возложенных на них функций, - по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения.

40. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в виде надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

Надбавка за интенсивность труда и высокие результаты работы устанавливаются работнику учреждения приказом руководителя учреждения на определенный срок в течение календарного года в пределах бюджетных ассигнований, выделенных на оплату труда. Размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальными размерами выплата надбавки за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

Надбавка за интенсивность труда и высокие результаты работы устанавливаются работнику учреждения с учетом разработанных учреждением критериев и регулируется в соответствии с положением о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам Областного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения города Железногорска Курской области»

41. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работнику учреждения с учетом показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы:

- соблюдение регламентов, отраслевых стандартов, требований к оказанию

социальных услуг;

- использование в практической работе технологий социальной работы;
- соблюдение установленных сроков оказания услуг;
- удовлетворенность качеством предоставляемых услуг по оценке получателей

социальных услуг;

- отсутствие обоснованных жалоб со стороны получателей социальных услуг;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- отсутствие нарушений при оказании социальных услуг по данным внутренней системы контроля качества услуг.

42. Выплаты за выслугу лет работникам учреждений устанавливается в следующих размерах:

- при стаже работы от 3 до 5 лет - 20 процентов оклада (должностного оклада);
- при стаже работы свыше 5 лет - 30 процентов оклада (должностного оклада).

Изменение размера выплаты за выслугу лет производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера доплаты, если документы, подтверждающие выслугу лет находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего выслугу лет.

42<sup>1</sup>. В стаж работы, дающий право на получение выплаты за выслугу лет, включаются:

1) периоды работы в данном учреждении, в медицинских организациях и организациях социального обслуживания;

2) периоды работы (службы) на должностях медицинских работников в медицинских организациях и подразделениях федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба (Министерство внутренних дел Российской Федерации, Федеральная служба безопасности Российской Федерации, Министерство Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, Служба внешней разведки Российской Федерации, Федеральная служба исполнения наказаний Российской Федерации);

3) периоды работы в медицинских организациях и учреждениях социальной защиты населения стран Содружества Независимых Государств, а также республик, входивших в состав СССР до 01.01.1992;

4) периоды работы на должностях медицинских работников в организациях и их структурных подразделениях, входящих в систему федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора, а также организаций социального обслуживания;

5) периоды работы на должностях медицинских работников в Обществе Красного Креста и его организациях;

6) периоды нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если данному периоду предшествовала работа, дающая право на получение выплаты за выслугу лет в медицинских организациях и организациях социального обслуживания;

7) иные периоды, определяемые учреждением самостоятельно и закрепляемые в локальных нормативных актах.

43. Водителю автомобиля устанавливается надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:

10 % оклада - водителям 2-го класса;

25 % оклада водителям 1-го класса.

44. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются премии по итогам работы за месяц, квартал, год.

При премировании по итогам работы за месяц, квартал, год учитывается:

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в инновационной деятельности;

участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены.

Премирование работников Учреждения осуществляется на основе положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения.

### **VIII. Другие вопросы оплаты труда**

45. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников административно-управленческого персонала учреждения не должен превышать 40 процентов объема бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда.

46. Средняя заработная плата основного и вспомогательного персонала учреждения не должна превышать целевого соотношения 1:0,7.

47. Объем средств, направляемый учреждением на выплаты стимулирующего характера, должен составлять не менее 30% процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований областного бюджета.

48. В пределах средств, выделенных Учреждению на оплату труда работникам, может выплачиваться материальная помощь в размере до двух окладов (должностных окладов), установленных на день ее выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии в следующих случаях:

за высокие показатели в работе и в связи с юбилейными датами работника (50,55 и 60 лет);

в связи с длительной болезнью или несчастием, постигшим работника или его близких родственников (родителей, супругов, детей).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника.

49. Для повышения заинтересованности работников учреждений в результатах их деятельности и в качестве оказываемых услуг, на оплату труда может направляться до 50 процентов средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

СОГЛАСОВАНО

Представитель трудового

коллектива

Л. Т. Гавришквива

2020г.

УТВЕРЖДАЮ

И.о. директора ОБУСО «КЦСОН  
города Железнодорожского»

О. А. Сонникова

«06» мая 2020г.

Показатели эффективности деятельности социальных работников  
для выплат стимулирующего характера

Условия получения выплаты	Наименование показателя эффективности деятельности работников и критерии их оценки	Периодичность	Размер ежемесячной стимулирующей выплаты
Выполнение количественных показателей социальных услуг	1. Оказание согласованных социальных услуг получателям социальных услуг в расчете на одного социального работника в месяц: - оказание услуг от 240-270 и выше - 30 баллов; - оказание услуг от 210-239 в месяц - 20 баллов; - оказание услуг менее 210 -10 баллов;	Ежемесячно	30% 20% 10% От установленной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ
	2. Сумма средств, полученных от оказания социальных услуг в расчете на одного социального работника в месяц: - сумма средств, собранных от оказания социальных услуг на одного социального работника в месяц от 10000-12000 руб. - 30 баллов; - сумма средств, собранных от оказания социальных услуг на одного социального работника в месяц от 8000-10000 руб. -20 баллов; - сумма средств, собранных от оказания социальных услуг на одного социального работника в месяц меньше 8000 руб. -10 баллов.	Ежемесячно	30% 20% 10% От установленной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ
Выполнение качественных показателей социальных услуг	3. Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных им социальных услуг: - отсутствие обоснованных жалоб и нареканий (20 баллов); - наличие 1 и более обоснованной жалобы (0 баллов)	Ежемесячно	20% От установленной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ
	4. Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей. Своевременное и качественное выполнение плановых заданий по оказанию услуг в рамках государственного задания и иных поручений в соответствии с должностными обязанностями, отсутствие официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков оказания услуг: -отсутствие фактов нарушения трудовой дисциплины (10 баллов); - наличие от 1 до 2-ух фактов нарушения трудовой дисциплины (5 баллов).	Ежемесячно	10% 5% От установленной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ
	5.Соблюдение исполнительской дисциплины, положений Кодекса профессиональной этики. Своевременность, достоверность, полнота и качество предоставления отчетной документации, качественное ведение журнала социального работника: -отсутствие фактов нарушения исполнительской дисциплины (10 баллов); - наличие фактов нарушения исполнительской дисциплины от 1 до 2-ух (5 баллов); - наличие более 2-ух замечаний(0 баллов).		10% 5% От установленной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ
	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения; Достижение высоких результатов в работе в соответствующий период. Участие в инновационной деятельности.	Ежемесячно, ежеквартально, по итогам года	Размер определяется приказами директора учреждения в пределах фонда оплаты труда

СОГЛАСОВАНО

Представитель трудового

коллектива

Л. Т. Гавришквива  
« 06 » мая 2020г.

УТВЕРЖДАЮ

И.о. директора ОБУСО «КЦСОН  
города Железнодорожского»Синь О. А. Сонникова  
« 06 » мая 2020г.

### Показатели и критерии оценки эффективности деятельности специалиста по социальной работе

Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер ежемесячной стимулирующей выплаты
Выполнение количественных показателей работы	1. Организация выявления, учета, определение вида социальной помощи гражданам, остро нуждающимся в социальной поддержке: уровень удовлетворенности граждан действиями специалиста по решению их социальных проблем: -отсутствие зафиксированных нареканий на действия специалиста - 25 баллов; - наличие 1 зафиксированного нарекания на действия специалиста - 10 баллов.	ежемесячно	25% 10% От установленной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ
	2. Реализация услуг по социальному сопровождению граждан в процессе оказания мер социальной поддержки: - применение разнообразных видов услуг соответствует потребностям клиентов в полной мере (15баллов); -применение разнообразных видов услуг соответствует потребностям клиентов не в полной мере (10баллов).	ежемесячно	15% 10% От установленной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ
Выполнение качественных показателей работы	3. Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставления мер социальной поддержки: - отсутствие жалоб на качество предоставляемых услуг - 25 баллов; - наличие одной и более обоснованной жалобы - 0 баллов.	ежемесячно	25% От установленной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ
	4.Соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей. Своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период времени по оказанию услуг в рамках реализации государственного задания учреждению, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями, отсутствие официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков оказания услуг, сроков предоставления отчетности: -отсутствие фактов нарушения трудовой и исполнительской дисциплины - 25 баллов; - наличие от 1 до 2-ух фактов нарушения трудовой и исполнительской дисциплины - 10 баллов.	ежемесячно	25% 10% От установленной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ
	5. Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики. -отсутствие зафиксированных замечаний -10 баллов; - наличие зафиксированных замечаний от 1 до 2-ух - 5 баллов.	ежемесячно	10% 5% От установленной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ
Премияльные выплаты по итогам работы	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения; Достижение высоких результатов в работе в соответствующий период. Участие в инновационной деятельности Проведение информационно-разъяснительной работы среди населения	ежемесячно, ежеквартально-но, по итогам года	Размер определяется приказами директора учреждения в пределах фонда оплаты труда

СОГЛАСОВАНО

Представитель трудового коллектива

Л. Т. Гавришкива

май 2020г.

УТВЕРЖДАЮ

И.о. директора ОБУСО «КЦСОН города Железногорска»

О. А. Сонникова

« 06 » май 2020г.

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заведующего отделением на дому**

Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер ежемесячной стимулирующей выплаты
Выполнение количественных показателей работы отделения	1. Выполнение отделением показателей эффективности деятельности работников отделения: - на 100% - 20 баллов; - на 90 - 99% -10 баллов; - менее 90% - 5 баллов.	ежемесячно	20% 10% 5% От установленной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ
	2. Своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период времени по оказанию услуг в рамках реализации государственного задания учреждению, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями. Использование новых эффективных инновационных технологий в процессе социального обслуживания граждан: - достижение плановых показателей по выполнению государственного задания, по применению инновационных технологий - 30 баллов; - отклонение выполнения государственного задания от установленных показателей объема более 7 процентов – 5 10 баллов	ежемесячно	30% 10% От установленной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ
Выполнение количественных показателей работы отделения	3. Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставления социальных услуг: - отсутствие жалоб на качество предоставляемых услуг -25 баллов; - наличие одной и более обоснованной жалобы – 0 баллов	ежемесячно	25% От установленной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ
	4. Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей, нарушений сроков оказания услуг: -отсутствие фактов нарушения трудовой дисциплины 15 баллов; - наличие от 1 до 2-ух фактов нарушения трудовой дисциплины-5 баллов.	ежемесячно	15% 5% От установленной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ
	5.Соблюдение исполнительской дисциплины, положений Кодекса профессиональной этики. Своевременность, достоверность, полнота и качество предоставления отчетной документации, качественное ведение документации: -отсутствие фактов нарушения исполнительской дисциплины -10 баллов; - наличие фактов нарушения исполнительской дисциплины от 1 до 2-ух - 5 баллов.		10% 5% От установленной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения; Достижение высоких результатов в работе в соответствующий период. Участие в инновационной деятельности Проведение информационно-разъяснительной работы среди населения	ежемесячно ежеквар-тально, по итогам года	Размер определяется приказами директора учреждения	

СОГЛАСОВАНО

Представитель трудового  
коллективаЛ. Т. Гавришквива  
« 06 » мая 2020г.

УТВЕРЖДАЮ

И. о. директора ОБУСО «КЦСОН  
города Железнодорожска»Сонникова  
« 06 » мая 2020г.

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заведующего  
отделением организации и предоставления социальной помощи и (или) социальных  
услуг гражданам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации**

Критерий	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер ежемесячной стимулирующей выплаты
Качество работы	Выполнение количественных показателей работы отделения	1. Выполнение отделением показателей эффективности деятельности работников отделения: - на 100% - 20 баллов; - на 90 - 99% - 10 баллов; - менее 90% - 5 баллов.	ежемесячно	20% 10% 5% От установленной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ
		2. Своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период времени по оказанию услуг в рамках реализации государственного задания учреждению, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями. Использование новых эффективных инновационных технологий в процессе социального обслуживания граждан: - достижение плановых показателей по выполнению государственного задания, по применению инновационных технологий - 30 баллов; - отклонение выполнения государственного задания от установленных показателей объема более 7 процентов - 5 10 баллов	ежемесячно	30% 10% От установленной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ
Качество работы	Выполнение качественных показателей работы отделения	3. Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставления социальных услуг: - отсутствие жалоб на качество предоставляемых услуг - 25 баллов; - наличие одной и более обоснованной жалобы - 0 баллов	ежемесячно	25% От установленной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ
		4. Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей, нарушений сроков оказания услуг: - отсутствие фактов нарушения трудовой дисциплины 15 баллов; - наличие от 1 до 2-ух фактов нарушения трудовой дисциплины - 5 баллов.	ежемесячно	15% 5% От установленной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ
		5. Соблюдение исполнительской дисциплины, положений Кодекса профессиональной этики. Своевременность, достоверность, полнота и качество предоставления отчетной документации, качественное ведение документации: - отсутствие фактов нарушения исполнительской дисциплины - 10 баллов; - наличие фактов нарушения исполнительской дисциплины от 1 до 2-ух - 5 баллов.		10% 5% От установленной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ
Качество работы	Выполнение сложных и нестандартных поручений, участие в инновационной деятельности, проведение информационно-разъяснительной работы среди населения	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения; Достижение высоких результатов в работе в соответствующий период. Участие в инновационной деятельности Проведение информационно-разъяснительной работы среди населения	ежемесячно ежеквартально, по итогам года	Размер определяется приказами директора учреждения

СОГЛАСОВАНО

Директор трудового

коллегии

Л. Т. Гавришкива

2020г.

УТВЕРЖДАЮ

И.о. директора ОБУСО «КЦСОН  
города Железнодорожского»О. А. Сонникова  
2020г.

### Показатели и критерии оценки эффективности деятельности бухгалтера

Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер ежемесячной стимулирующей выплаты
Выполнение качественных и количественных показателей работы.	1. Своевременность и достоверность предоставления отчетности в ПФ РФ, ФСС, в налоговую инспекцию, статистику, других сведений и их качество: - соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности, в т.ч. и на официальном сайте - 25 баллов; - нарушение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности - 0 баллов.	ежемесячно	25% От установленной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ
	2. Качественное выполнение кассовых операций: - нарушений не выявлено - 20 баллов; - имеется более 1 нарушения - 0 баллов.	ежемесячно	20% От установленной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ
	3. Использование автоматизированных программ для организации бухучета и отчетности: - в полной мере используется - 20 баллов; - в частичной мере используется - 10 баллов; - не используется - 0 баллов);	ежемесячно	20% 10% От установленной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ
	4. Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей. Своевременное и качественное выполнение обязанностей, указаний, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями, отсутствие официально зафиксированных замечаний: - отсутствие фактов нарушения трудовой дисциплины (20 баллов); - наличие от 1 до 2-ух фактов нарушения (10 баллов)		20% 10% От установленной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ
	5. Соблюдение исполнительской дисциплины, соблюдение положений Кодекса профессиональной этики: - нет замечаний (15 баллов); - имеется 1 зафиксированное замечание (10 баллов); - имеется более 1 замечания (0 баллов).	ежемесячно	15% 10% От установленной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ
Качество выполнения важных, сложных и срочных работ	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения; Достижение высоких результатов в работе в соответствующий период.	ежемесячно, ежеквартально, по итогам года	Размер определяется приказами директора учреждения



СОГЛАСОВАНО

Представитель трудового

коллектива

Л. Т. Гавришкива

« 06 » мая 2020г.

УТВЕРЖДАЮ

И.о. директора ОБУСО «КЦСОН  
города Железнодорожского»« 06 » мая 2020г.  
О. А. Сонникова

## Показатели эффективности деятельности инспектора по кадрам

Категория показателя	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер ежемесячной стимулирующей выплаты
Выплата за интенсивность выполнения работы, выплаты за качество выполненной работы	Выполнение качественных и количественных показателей работы.	1. Качественное ведение организационной и распорядительной документации по персоналу: - отсутствие замечаний по итогам работы - 20 баллов; - наличие до 2 зафиксированных замечаний - 10 баллов; - наличие более 2 замечаний - 0 баллов;	ежемесячно	20%. 10% От установленной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ
		2. Своевременность организации работы по подготовке на хранение документов к сдаче их в архив: - сроки подготовки документов на хранение соблюдаются – 20 баллов; - сроки подготовки документов на хранение не соблюдаются – 10 баллов	ежемесячно	20%. 10% От установленной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ
		3. Своевременность предоставления сведений в ПФ об индивидуальном учете в системе обязательного пенсионного страхования: - соблюдение сроков (25 баллов); - нарушение сроков (0 баллов);	ежемесячно	25% От установленной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ
		4. Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей. Своевременное и качественное выполнение обязанностей, указаний, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями, отсутствие официально зафиксированных замечаний: - отсутствие фактов нарушения трудовой дисциплины (20 баллов); - наличие от 1 до 2-ух фактов нарушения (10 баллов).	ежемесячно	20%. 10% От установленной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ
		5. Соблюдение исполнительской дисциплины, соблюдение положений Кодекса профессиональной этики: - нет замечаний (15 баллов); - имеется 1 зафиксированное замечание (10 баллов); - имеется более 1 замечание (0 баллов).	ежемесячно	15%. 10% От установленной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ
Прочие выплаты по итогам работы	Качество выполнения важных, сложных и срочных работ	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения; Достижение высоких результатов работе в соответствующий период.	ежемесячно, ежеквартально, по итогам года	Размер определяется приказами директора учреждения

СОГЛАСОВАНО

Представитель трудового

коллектива

Л. Т. Гавришкива

май 2020г.

УТВЕРЖДАЮ

И.о. директора ОБУСО «КЦСОН

города Железногорска»

О. А. Сонникова

« 06 » май 2020г.

### Показатели и критерии оценки эффективности деятельности юрисконсульта

Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер ежемесячной стимулирующей выплаты
Выполнение качественных и количественных показателей работы.	1. Участие в работе по заключению хозяйственных договоров, проведение их правовой экспертизы, разработке условий трудовых и коллективных договоров и своевременность их согласования: - соблюдается -30 баллов; - не соблюдается -5 баллов.	ежемесячно	30% 5% От установленной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ
	2. Качественное и своевременное оказание срочной социальной услуги «Содействие в получении юридической помощи в целях защиты прав и законных интересов получателей социальных услуг»: - оказание услуги соответствует потребностям клиентов в полной мере, своевременно, отсутствие жалоб (15баллов); - оказание услуги соответствует потребностям клиентов не в полной мере (5баллов).	ежемесячно	15% 5% От установленной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ
	3. Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей. Своевременное и качественное выполнение обязанностей, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями, - отсутствие фактов нарушения трудовой дисциплины - 20 баллов; - наличие от 1 до 2-ух фактов нарушения трудовой дисциплины -5 баллов.	ежемесячно	20% 5% От установленной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ
	4. Своевременное и качественное проведение торгов, аукционов в сфере закупок товаров, работ и услуг для обеспечения нужд учреждения: - соблюдается - 20 баллов; - не соблюдается - 0 баллов.	ежемесячно	20% От установленной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ
	5. Соблюдение исполнительской дисциплины, положений Кодекса профессиональной этики: - без замечаний -15 баллов; - имеется 1 зафиксированное замечание -10 баллов; - более 2 зафиксированных замечаний - 0 баллов.	ежемесячно	15% 10% От установленной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ
Качество выполнения важных, сложных и срочных работ	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения; Достижение высоких результатов в работе в соответствующий период. Проведение информационно-разъяснительной работы среди населения	ежемесячно, ежеквартально, по итогам года	Размер определяется приказами директора учреждения

СОГЛАСОВАНО

Представитель трудового  
коллектива

Л. Т. Гавришквива

« 06 » мая 2020г.

УТВЕРЖДАЮ

И.о. директора ОБУСО «КЦСОН  
города Железнодорожского»

О. А. Сонникова

« 06 » мая 2020г.

## Показатели эффективности деятельности заведующего хозяйством

Условия выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер ежемесячной стимулирующей выплаты
Выплата за выполнение трудовых функций, выполнение работ	Выполнение качественных и количественных показателей работы	1. Соблюдение сохранности материальных ценностей и имущества учреждения: - отсутствие замечаний по учету материальных ценностей - 35 баллов; - наличие 1 зафиксированного замечания - 15 баллов; - наличие более 2 замечаний - 0 баллов.	ежемесячно	35% 15% От установленной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ
		2. Соблюдение исполнительской дисциплины, положений Кодекса профессиональной этики: - нет замечаний - 15 баллов; - имеется 1 зафиксированное замечание - 10 баллов; - имеется более 1 зафиксированного замечания - 0 баллов.	ежемесячно	15% 10% От установленной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ
		3. Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей. Своевременное и качественное выполнение обязанностей, указаний, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями, - отсутствие зафиксированных фактов нарушения трудовой дисциплины - 25 баллов; - наличие от 1 до 2-ух зафиксированных фактов нарушения - 10 баллов.	ежемесячно	25% 10% От установленной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ
		4. Обеспечение комплексной безопасности помещения в части соблюдения мер противопожарной и антитеррористической безопасности: - отсутствие нарушений - 25 баллов; - имеется 1 замечание - 15 баллов; - имеется более 1 замечания - 0 баллов.	ежемесячно	25% 15% От установленной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ
Выплата за выполнение срочных работ	Качество выполнения важных, сложных и срочных работ	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения; Достижение высоких результатов работе в соответствующий период	ежемесячно, ежеквартально, по итогам года	Размер определяется приказами директора учреждения

СОГЛАСОВАНО

Представитель трудового  
коллективаЛ. Т. Гавришквива  
« 06 » мая 2020г.

УТВЕРЖДАЮ

И.о. директора ОБУСО «КЦСОН  
города Железнодорожского»С. А. Сонникова  
« 06 » мая 2020г.

**Показатели эффективности деятельности программиста для выплат  
стимулирующего характера**

Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер ежемесячной стимулирующей выплаты
Выполнение качественных и количественных показателей работы	1. Своевременная установка программного обеспечения ПК: - нет замечаний 25 баллов; - имеется 1 зафиксированное замечание -15 баллов; - имеется более 1 замечания – 5 баллов.	ежемесячно	25% 15% 5% От установленной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ
	2. Оперативность выполнения работ по устранению технических неполадок, последствий непредвиденных ситуаций: - нет замечаний -25 баллов; - имеется 1 зафиксированное замечание -15 баллов; -имеется более 1 замечания - 5баллов.	ежемесячно	25% 15% 5% От установленной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ
	3. Высокий уровень организации качественной работы локальной сети учреждения, Интернета: - нет замечаний -25 баллов; - имеется 1 зафиксированное замечание -15 баллов; -имеется более 1 замечания – 5 баллов.	ежемесячно	25% 15%- 5% От установленной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ
	4.Соблюдение трудовой, исполнительской дисциплины, положений Кодекса профессиональной этики: - нет замечаний - 25 баллов; -имеется 1зафиксированное замечание - 15баллов; - имеется более 1 замечания - 5 баллов.	ежемесячно	25% 15% 5% От установленной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ
Качество выполнения важных, сложных и срочных работ	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения; Достижение высоких результатов в работе в соответствующий период.	Ежемесячно ежеквартально, по итогам года	Размер определяется приказами директора учреждения в пределах фонда оплаты труда

СОГЛАСОВАНО

Представитель трудового  
коллективаЛ. Т. Гавришквива  
« 06 » мая 2020г.

УТВЕРЖДАЮ

И.о. директора ОБУСО «КЦСОН  
города Железнодорожского»О. А. Сонникова  
« 06 » мая 2020г.**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности парикмахера**

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер ежемесячной стимулирующей выплаты
Ежемесячная стимулирующая выплата за качество работы	Выполнение качественных и количественных показателей работы	1. Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставления парикмахерских услуг: - отсутствие жалоб на качество предоставляемых услуг -30 баллов; - наличие одной и более обоснованной жалобы - 0 баллов.	ежемесячно	30% От установленной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ
		2. Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима: - соблюдение сан. эпид. режима -25 баллов; - 1 и более случаев нарушений -10 баллов.	ежемесячно	25% 10% От установленной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ
		3. Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей. Своевременное и качественное выполнение обязанностей, указаний, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями, отсутствие официально зафиксированных замечаний: - отсутствие фактов нарушения трудовой дисциплины -25 баллов; - наличие от 1 до 2-ух фактов нарушения – 10 баллов.	ежемесячно	25% 10% От установленной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ
		4. Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики, исполнительской дисциплины, в т. ч. своевременность прохождения медицинского осмотра: - без замечаний - 20 баллов; - имеется 1 зафиксированное замечание - 10 баллов; - наличие более 1 зафиксированного замечания -0 баллов.	ежемесячно	20% 10% От установленной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ
Ежемесячная стимулирующая выплата за сложную и срочную работу	Качество выполнения сложных и срочных работ	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения; Достижение высоких результатов работе в соответствующий период.	ежемесячно, ежеквартально, по итогам года	Размер определяется приказами директора учреждения

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Представитель трудового коллектива

И.д. директора ОБУСО «КЦСОН города Железнодорожска»

Л. Т. Гавришквива  
« 06 » мая 2020г.

О. А. Сонникова  
« 06 » мая 2020г.

**Показатели эффективности деятельности водителя автомобиля**

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер ежемесячной стимулирующей выплаты
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы. Выплаты за качество выполняемой работы	Выполнение качественных и количественных показателей работы	1. Безопасность движения и отсутствие дорожно-транспортных нарушений - 30 баллов. - 1 и более нарушений за один месяц - 10 баллов.	ежемесячно	30% 10% От установленной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ
		2. Перерасход топлива против установленной нормы: - отсутствие факта перерасхода топлива - 25 баллов; - имеется 1 зафиксированный факт перерасхода топлива - 10 баллов.	ежемесячно	25% 10% От установленной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ
		3. Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение обязанностей. Своевременное и качественное исполнение обязанностей, указаний, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями, отсутствие фактов замечаний: - отсутствие факта нарушения трудовой дисциплины - 20 баллов; - наличие от 1 до 2-х фактов нарушения - 10 баллов.	ежемесячно	25% 10% От установленной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ
		4. Соблюдение дисциплины, положений Кодекса профессиональной этики: - нет замечаний - 20 баллов; - имеется 1 замечание - 15 баллов; - имеется более 1 замечание - 5 баллов.	ежемесячно	20% 15% 5% От установленной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ
Специальные выплаты по итогам работы	Качество выполнения важных, сложных и срочных работ	Выполнение поручений работы, связанной с обеспечением работы процесса или уставной деятельности учреждения. Достижение высоких результатов работе в соответствующий период.	ежемесячно, ежеквартально, по итогам года	Размер определяется приказами директора учреждения

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Представитель трудового  
коллективаЛ. Т. Гавришквива  
« 06 » мая 2020г.И.о. директора ОБУСО «КЦСОН  
города Железнодорожска»О. А. Сонникова  
« 06 » мая 2020г.

## Показатели эффективности деятельности уборщика служебных помещений

Категория выплат	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер ежемесячной стимулирующей выплаты
Выплаты за интенсивность, качество, результативность работы, выплаты за качество выполненной работы	Выполнение качественных и количественных показателей работы	1. Соблюдение качества выполняемых работ в части выполнения возложенных обязанностей: - отсутствие замечаний по итогам работы - 50 баллов; - наличие до 2 зафиксированных замечаний - 25 баллов; - наличие более 2 замечаний - 0 баллов	ежемесячно	50% 25% От установленной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ
		2. Соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины: - нет замечаний - 50 баллов; - имеется 1 зафиксированное замечание - 25 баллов; - имеется более зафиксированного 1 замечания - 0 баллов	ежемесячно	50% 25% От установленной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ
Выплаты за итоги работы	Качество выполнения срочных работ	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения; Достижение высоких результатов работе в соответствующий период	Ежемесячно ежеквартально, по итогам года	Размер определяется приказами директора учреждения

СОГЛАСОВАНО

Представитель трудового

коллектива

Д. Т. Гавришквива

2020г.

УТВЕРЖДАЮ  
И.о. директора ОБУСО «КЦСОН  
города Железнодорожского»Сонникова  
« 06 » мая 2020г.

### Показатели и критерии оценки эффективности деятельности главного бухгалтера

Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер ежемесячной стимулирующей выплаты
Выполнение количественных и качественных показателей работы.	1. Своевременность и достоверность предоставления месячных, квартальных и годовых отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности, статистической отчетности и их - соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности, в т.ч. и на официальном сайте - 25 баллов; - нарушение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности - 0 баллов.	ежемесячно	25% От установленной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ
	2. Целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств, в том числе в рамках государственного задания: - отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств в течение учетного периода - 25 баллов; - наличие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности и наличие одного и более нарушений в течении учетного периода - 0 баллов.	ежемесячно	25% От установленной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ
	3. Соблюдение соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения к средней заработной плате по Курской области и средней заработной платы основного и вспомогательного персонала учреждения не должна превышать целевого соотношения 1:0,7: - соотношение соблюдается - 25 баллов; - соотношение не соблюдается - 0 баллов	ежемесячно	25% От установленной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ
	4. Соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей. Своевременное и качественное выполнение обязанностей, указаний, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями, отсутствие официально зафиксированных замечаний: - отсутствие фактов нарушения трудовой дисциплины (25 баллов); - наличие от 1 до 2-ух фактов нарушения (10 баллов)		25% 10% От установленной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ
Качество выполнения работы	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения; Достижение высоких результатов в работе в соответствующий период.	ежемесячно, ежеквартально, по итогам года	Размер определяется приказами директора учреждения



СОГЛАСОВАНО

Представитель трудового  
коллективаЛ. Т. Гавришкива  
« 06 » мая 2019г.

Приложение № 14

УТВЕРЖДАЮ

И.о. директора ОБУСО «КЦСОН  
города Железногорска»Сонникова  
« 06 » мая 2020г.Показатели и критерии оценки эффективности деятельности  
заместителя директора

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер ежемесячной стимулирующей выплаты
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы. Выплаты за качество выполняемой работы	Выполнение качественных и количественных показателей работы.	1.Выполнение государственного задания Использование новых эффективных инновационных технологий в процессе социального обслуживания граждан: - достижение плановых показателей по выполнению государственного задания, по применению инновационных технологий - 30 баллов; - отклонение выполнения государственного задания от установленных показателей объема более 7 процентов – 10 баллов	ежемесячно	30%. 10% От установленной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ
		2.Соблюдение мер антитеррористической безопасности: - отсутствие предписаний, замечаний со стороны контролирующих органов -10 баллов - наличие 1 замечания - 5 баллов	ежемесячно	10% 5% От установленной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ
		3.Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставления социальных услуг: - отсутствие обоснованных жалоб со стороны получателей социальных услуг на качество оказания социальных услуг – 30 баллов - наличие 1 и более обоснованной жалобы (0 баллов)	ежемесячно	30% От установленной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ
		4.Обеспечение информационной открытости учреждения: - соблюдение сроков своевременного размещения информации об учреждении на федеральном портале, на сайте учреждения – 10 баллов; - не соблюдение сроков размещения информации об учреждении – 5 баллов		10% 5% От установленной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ
		5.Соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей. Своевременное и качественное выполнение обязанностей, указаний, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями, отсутствие официально зафиксированных замечаний: -отсутствие фактов нарушения трудовой дисциплины (25 баллов); - наличие от 1 до 2-ух фактов нарушения (10баллов)		20% 10% От установленной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ
Премияльные выплаты по итогам работы	Качество выполнения важных, сложных и срочных работ	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения; Достижение высоких результатов в работе в соответствующий период.	ежемесячно, ежеквартально, по итогам года	Размер определяется приказами директора учреждения

## ПРОТОКОЛ

06 мая 2020 г.

№ 2

Собрания работников  
ОБУСО «КЦСОН города Железногорска»

Всего работников – 57 человека  
Присутствовало – 53 человек.

### ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. Внесение изменений в коллективный договор.

### СЛУШАЛИ:

1. От работодателя – и.о.директора центра Сонникову О.А., о том, что в соответствии с постановлением Администрации Курской области от 02.03.2020 №185-па « О внесении изменений в постановление Правительства Курской области от 24.05.2010г. № 69-пп «О введении новой системы оплаты труда работников областных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных комитету социального обеспечения, материнства и детства Курской области» исключен пункт 58 в Примерном положении об оплате труда работников областных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных комитету социального обеспечения, материнства и детства Курской области, по видам экономической деятельности «Предоставление социальных услуг с обеспечением проживания» и «Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания».

От работников – представителя трудового коллектива Гавришкиву Л.Т. о том, что в связи с увеличением окладов работников учреждения и выделенных средств на стимулирующие выплаты работникам учреждения в показателях и критериях оценки эффективности деятельности работников изменились условия осуществления выплат надбавки за интенсивность труда и высокие результаты работы и выплаты за качество выполняемых работ. Выступили в прениях: Сычева И.В., Князева М.В., Соколова Н.Б., Плотникова Л.И..

### РЕШИЛИ:

1. Показатели эффективности деятельности работников» утвердить в новой редакции (приложения №№ 1-12)

2. Направить дополнения и изменения в коллективный договор в комитет по труду и занятости населения Курской области для согласования.

Голосовали: единогласно

Председатель собрания:

 Е.Н.Ищенко

Секретарь:

 А.В.Рябко

Пронумеровано, прошнуровано и скреплено  
Печатью 26 (сварчать шесте) листов  
И.о. директора Центра Син О.А. Сонникова

КОМИТЕТ ПО ТРУДУ И  
ЗАНИМАЕМОСТИ НАСЕЛЕНИЯ  
КУРСКОЙ ОБЛАСТИ

Регистрационный № 254

с 13 . 05 . 2020 г.

Подпись: [подпись]