

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
СЕВЕРНОГО РАЙОНА НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ  
«КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ  
НАСЕЛЕНИЯ СЕВЕРНОГО РАЙОНА»

ПРИКАЗ

20.03.2025

№ 87

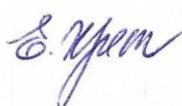
**Об утверждении Положения  
об оплате труда работников  
МКУ «КЦСОН Северного района»**

В соответствии с постановлением администрации Северного района Новосибирской области от 19.03.2025 № 158 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения Северного района Новосибирской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Северного района»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения Северного района Новосибирской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Северного района».
2. Признать утратившими силу приказы директора МКУ «КЦСОН Северного района» от 11.03.2022 № 80 «Об утверждении Положения об оплате труда работников МКУ «КЦСОН Северного района», от 17.03.2022 № 90, от 23.08.2022 № 247, от 01.11.2022 № 320, от 15.08.2023 № 192, от 25.09.2023 № 236, от 19.10.2023 № 264, от 07.11.2023 № 281, от 08.02.2024 № 52, от 31.05.2024 № 146, от 11.11.2024 № 292, от 29.11.2024 № 311 «О внесении изменений в приказ МКУ «КЦСОН Северного района от 11.03.2022 № 80».
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



Е.В. Крестьянова

УТВЕРЖДЕНО  
приказом директора  
МКУ «КЦСОН Северного  
района»  
от 20.03.2025 № 87

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
об оплате труда работников муниципального казенного учреждения  
Северного района Новосибирской области «Комплексный центр  
социального обслуживания населения Северного района»

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения Северного района Новосибирской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Северного района» (далее - Положение) регулирует условия оплаты труда работников муниципального казенного учреждения Северного района Новосибирской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Северного района» (далее – учреждение).

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлениями администрации Северного района Новосибирской области от 11.02.2019 № 109 «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений Северного района Новосибирской области», от 19.03.2025 № 158 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения Северного района Новосибирской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Северного района».

1.3. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников учреждения на основе должностных окладов (окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, оплаты труда по районному коэффициенту, в пределах базового фонда оплаты труда.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения включает размеры окладов (должностных окладов), перечень, размеры и условия осуществления компенсационных и стимулирующих выплат работникам, условия оплаты труда руководителя, его заместителя, главного бухгалтера и размеры предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения, устанавливается Положением, являющимся

приложением к коллективному договору и утверждается приказом руководителя.

1.5. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется в пределах объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципального казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения.

1.6. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения самостоятельно, исходя из основных задач, для решения которых создано учреждение, и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих данного учреждения с указанием их численности.

При этом численность заместителей руководителя учреждения устанавливается в зависимости от штатной численности учреждения с учетом особенностей и видов деятельности учреждения и организации управления этой деятельностью:

при штатной численности 25 - 100 штатных единиц - 1;

При наличии в учреждении филиалов и (или) иных обособленных структурных подразделений норматив численности заместителей руководителя увеличивается на 1 штатную единицу.

1.7. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

1.8. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Руководитель учреждения осуществляет подготовку работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и их дополнительное профессиональное образование на условиях и в порядке, определенных коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения.

1.9. Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда учреждения не может составлять менее 60 процентов.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом учреждения, а также их непосредственные руководители.

Перечень должностей, профессий работников учреждения, относящихся к основному персоналу в учреждении:

заведующий отделением (социальной службой), средний и младший медицинский персонал (медицинская сестра, санитарка), специалист по социальной работе, психолог, юрисконсульт (занятый оказанием услуг контингенту), социальный работник, заведующий хозяйством, повар, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, водитель (занятый перевозкой контингента), помощник по уходу.

1.10. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения должен составлять не менее 20 процентов от фонда оплаты труда учреждения. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения определяется руководителем учреждения за счет бюджетных средств.

1.11. Оплата труда работников учреждения, в том числе руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера, включает:

- 1) оклад (должностной оклад, ставку заработной платы);
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера;
- 4) выплаты по районному коэффициенту.

1.12. Условия оплаты труда работника учреждения устанавливаются трудовым договором между руководителем учреждения и работником в соответствии с системой оплаты труда, установленной Положением об оплате труда работников учреждения.

Трудовой договор заключается на основе примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, в соответствии с приложением № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190- р.

1.13. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

## 2. Размеры должностных окладов (окладов) работников учреждения

2.1. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работников учреждения установлены в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.2. Индексация должностных окладов (окладов), ставок заработной платы производится в соответствии с постановлениями администрации Северного района Новосибирской области.

## 3. Виды выплат компенсационного характера

3.1. Работникам учреждения, в том числе руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру, могут быть установлены следующие

выплаты компенсационного характера:

- 1) доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) доплата за работу в ночное время;
- 3) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 4) доплата за сверхурочную работу;
- 5) доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 6) доплата за особенности деятельности;
- 7) доплата за работу в сельской местности.

3.2. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда.

3.2.1. Оплата труда работников по должности «повар», занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Размер повышения оплаты труда по должности «повар» составляет 4 процента должностного оклада (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.2.2. Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, и которым с их письменного согласия трудовыми договорами установлена продолжительность рабочего времени свыше 36 часов в неделю (но не более 40 часов), устанавливается компенсационная выплата – доплата за работу сверх сокращенной продолжительности рабочего времени.

Доплата за работу сверх сокращенной продолжительности рабочего времени начисляется за фактическое время, отработанное сверх 36 часов в неделю (но не более чем за 4 часа).

Время, отработанное сверх сокращенной продолжительности рабочего времени (сверх 36 часов в неделю), оплачивается не менее чем в двойном размере (с учетом оплаты за работу в пределах установленной ему продолжительности рабочего времени не более 40 часов в неделю) по итогам периода, за который начислена заработка плата, или учетного периода при суммированном учете рабочего времени не менее чем в двойном размере.

Расчет стоимости часа для определения размера компенсационной выплаты (доплаты) за работу сверх сокращенной продолжительности рабочего времени производится путем деления установленного работнику оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), стимулирующих и компенсационных выплат, предусмотренных установленной для него системой оплаты труда, на установленную норму рабочего времени в этом месяце (в часах) или на среднемесячную установленную норму рабочего времени (в часах) в учетном периоде при суммированном учете рабочего времени.

Конкретные размеры доплаты определяются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения

выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения, или трудовым договором.

3.3. Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 50% должностного оклада (оклада), ставки заработной платы, рассчитанного за час работы в ночное время.

3.4. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Установление доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении от 28.06.2018 № 26-П.

3.5. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации в следующих размерах:

- за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере;
- за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

3.6. При исчислении размера доплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу учитываются не только оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, но и компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.

Расчет стоимости часа для определения размера доплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу производится путем деления установленного работнику оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), стимулирующих и компенсационных выплат, предусмотренных установленной для него системой оплаты труда, на установленную норму рабочего времени в этом месяце (в часах) или на среднемесячную норму рабочего времени (в часах) в учетном периоде при суммированном учете рабочего времени.

3.7. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.8. Работникам учреждений устанавливается компенсационная доплата за особенности деятельности.

Перечень учреждений, подразделений и должностей, работа в которых дает право на установление работникам компенсационной доплаты за особенности деятельности

Наименование учреждений и их подразделений	Категории должностей	Размер надбавки (в процентах от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы)
Аппарат	Директор, заместитель директора,	10%

	водитель	
Отделение по работе с семьей и детьми	Заведующий отделением, специалист по социальной работе, психолог	10%
Отделение срочного социального обслуживания	Заведующий отделением, специалист по социальной работе, юрисконсульт	10%
Отделение социального обслуживания на дому	Заведующий отделением, специалист по социальной работе, социальный работник, помощник по уходу	10%
Отделение дневного пребывания граждан пожилого возраста и инвалидов	Заведующий отделением, специалист по социальной работе, психолог	10%
Специальный дом для одиноких престарелых граждан	Заведующий отделением, вахтер	10%
Филиал «Новотроицкое отделение милосердия»	Заведующий отделением, заведующий хозяйством, повар, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, водитель	10%
Филиал «Новотроицкое отделение милосердия»	Работники, осуществляющие непосредственное взаимодействие с контингентом (лежачими больными) в процессе исполнения должностных обязанностей: медицинская сестра, санитарка	15%

В случаях, когда учреждения (подразделения, должности) перечислены в нескольких пунктах перечня учреждений, подразделений и должностей, работа в которых дает право на установление работникам компенсационной доплаты за особенности деятельности, размеры доплаты, установленные по каждому из оснований, не суммируются, доплата устанавливается в большем из возможных размеров.

Руководитель учреждения, с учетом мнения представительного органа работников учреждения, формирует и утверждает перечень должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих, работа в которых дает право на установление работникам компенсационной доплаты за особенности деятельности с указанием её размера.

В должностных инструкциях соответствующих работников учреждения выделяются и конкретизируются аспекты трудовой деятельности, являющиеся основанием для установления компенсационной доплаты за особенности деятельности.

3.9. Размер доплаты за работу в сельской местности руководителям и специалистам учреждения составляет 25% должностного оклада (оклада), ставки заработной платы.

3.10. Размеры выплат компенсационного характера работникам учреждения устанавливаются Положением об оплате труда работников и не могут быть ниже, а условия их осуществления не должны быть ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными трудовым законодательством и иными правовыми актами Российской Федерации и Новосибирской области, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

При определении размеров компенсационных выплат работникам учреждения и условий их осуществления учитывается мнение представительного органа работников учреждения.

Выплаты компенсационного характера осуществляются пропорционально отработанному времени.

#### 4. Виды выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам учреждений, в том числе руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру, могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;
- 2) надбавка за ученую степень, ученое звание;
- 3) надбавка за почетные звания;
- 4) надбавка за квалификационную категорию;
- 5) надбавка за продолжительность непрерывной работы (за стаж работы);
- 6) премии по итогам календарного периода;
- 7) премии за выполнение важных и особо важных заданий.

4.2. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается работникам учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника.

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

Качественные показатели эффективности деятельности работников учреждения должны быть направлены на эффективное выполнение их должностных (профессиональных) обязанностей, а также должны быть проверяемы и измеримы.

Комиссия по установлению стимулирующих выплат работникам учреждения, созданная в учреждении, ежемесячно оценивает результаты выполнения качественных показателей эффективности деятельности работников и определяет конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работникам учреждения, которые устанавливаются приказом руководителя учреждения.

Размеры и виды надбавок за качественные показатели эффективности деятельности работникам учреждения, а также качественные показатели эффективности деятельности, используемые как основание для установления данных выплат, определяются руководителем учреждения самостоятельно, в пределах базового фонда оплаты труда, отражаются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

Надбавки устанавливаются в процентах к должностному окладу (окладу) за качественные показатели эффективности деятельности и могут быть уменьшены или отменены полностью в случае нарушения должностных обязанностей и невыполнения качественных показателей эффективности деятельности, правил внутреннего трудового распорядка.

4.2.1. Качественные показатели эффективности деятельности работников учреждения для установления надбавок работникам за качественные показатели эффективности деятельности:

**Заместитель директора**

Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Периодичность установления (ежемесячная, квартальная, годовая)
Выполнение показателей плановой мощности учреждения при отсутствии объективных факторов (карантин, чрезвычайные ситуации, капитальный и текущий ремонты, требующие расселения граждан – получателей социальных услуг в стационарной форме) за отчетный период	- более 85% - ниже 85%	20	ежемесячная
Обеспечение комплексной безопасности учреждения и проживающих (пребывающих) в нем граждан	Наличие и эффективное функционирование пожарной сигнализации и «тревожной кнопки»; отсутствие зарегистрированных случаев травматизма граждан и работников учреждения за отчетный период;	20	ежемесячная

	<p>своевременная подготовка к отопительному сезону (отсутствие неисполненных предписаний, представлений, замечаний органов государственного контроля (надзора) по итогам проведенных проверок. Наличие неисполненных в срок предписаний, представлений, предложений или исполненных с нарушением указанных сроков</p>	0	
Оснащенность учреждения помещениями, оборудованием, в том числе реабилитационным, техническими и иными средствами, необходимыми для качественного оказания социальных услуг и соответствующими установленным нормам и нормативам	<p>Соответствие созданных в учреждении условий проживания и (или) оказания социальных и иных услуг действующим требованиям, в том числе: СП 2.1.3678-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к эксплуатации помещений, зданий, сооружений, оборудования и транспорта, а также условиям деятельности хозяйствующих субъектов, осуществляющих продажу товаров, выполнение работ или оказание услуг», установленным нормативам обеспечения получателей социальных услуг площадью жилых помещений, мягким инвентарем, одеждой и обувью, нормам питания, натуральным нормам товаров и услуг, а также положениям стандартов социальных услуг, предоставляемых поставщиками социальных услуг, порядка предоставления социальных услуг</p>	20	ежемесячная

	Несоответствие созданных в учреждении условий проживания и (или) оказания социальных и иных услуг действующим требованиям		
Осуществление систематического внутреннего контроля по основным направлениям деятельности	Проведение проверок, наличие актов, справок по внутреннему контролю качества оказания социальных услуг (выполнения работ) Проверки в течение отчетного периода не проводились	10 0	ежемесячная
Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставления социальных услуг	Положительные результаты независимой оценки качества предоставления социальных услуг, отсутствие жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания социальных услуг. Наличие жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и (или) контрольно-надзорных органов	20 0	ежемесячная
Осуществление инновационной деятельности	Достижение позитивных результатов работы в условиях новых эффективных авторских социальных технологий по социальному обслуживанию населения, разработанных и внедренных в работу учреждения и (или) наличие новых технологий социального обслуживания граждан, внедренных в работу учреждения.	20	ежемесячная
Организация профилактической работы по	Организация обучения работников по охране труда, пожарной безопасности, ГО и	15	ежемесячная

	<p>предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний</p> <p>ЧС, антитеррористической безопасности.</p> <p>Проведение учебных тренировок при возникновении пожара.</p> <p>Информирование и консультирование руководителя, сотрудников организации по вопросам охраны труда, изучение и распространение передового опыта, пропаганда вопросов охраны труда, техники безопасности.</p>		
<p>Создание (функционирование) попечительского совета в учреждении</p>	<p>Наличие в учреждении попечительского совета и его участие в оценке качества работы учреждения, подтвержденное протоколом (протоколами) заседания (заседаний) попечительского совета. Своевременное (в течение пяти рабочих дней) размещение на сайте учреждения протокола (протоколов) заседания (заседаний) попечительского совета с результатами оценки деятельности учреждения членами попечительского совета и рекомендаций.</p> <p>Невыполнение одного или нескольких из вышеуказанных критериев</p>	<p>5</p> <p>0</p>	<p>ежемесячная</p>
<p>Проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан, а также популяризация деятельности учреждения</p>	<p>Наличие в учреждении стендов с информацией о перечне предоставляемых услуг, в том числе на платной основе, о поставщиках социальных услуг, о правах и обязанностях граждан, получающих социальные услуги, о составе попечительского совета, о</p>	<p>10</p>	<p>ежемесячная</p>

	действующем социальном законодательстве и с другой информацией.		
	Наличие в учреждении официального Интернет-сайта и его системное сопровождение. Обеспечение своевременного размещения информации о деятельности учреждения на официальных страницах учреждения в социальных сетях, в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (госпабликах).	10	
Своевременность представления месячных, квартальных и годовых отчетов, статистической отчетности, других сведений и их качество	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности. Нарушение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности	15 0	ежемесячная
Качественное ведение документации	Своевременное обновление документации, регламентирующей деятельность учреждения. Своевременное внесение изменений в локальные нормативно-правовые акты учреждения по основным направлениям деятельности	10	ежемесячная
Эффективность управленческой деятельности	Проведение объективной оценки результатов деятельности каждого работника, исходя из установленных качественных показателей деятельности. Отсутствие конфликтных ситуаций в коллективе. Отсутствие нарушений и недостатков, выявленных в	15	ежемесячная

	ходе проверок и ревизий. Отсутствие применения к заместителю директора учреждения дисциплинарного взыскания. Невыполнение одного или нескольких из вышеуказанных критериев.	0	
Соблюдение сроков повышения квалификации работников учреждения, непосредственно оказывающих социальные услуги гражданам	Соблюдение установленных сроков повышения квалификации работников (для врачей, педагогических работников и среднего медицинского персонала – с получением сертификата специалиста или присвоением квалификационной категории, не реже, чем 1 раз в 5 – 6 лет; для иных специалистов и социальных работников – не реже, чем 1 раз в 3 – 5 лет)	10	ежемесячная
Участие в методической работе	Наличие учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, выступлений. Организация и участие в семинарах, совещаниях, проводимых на базе учреждения.	10 5	ежемесячная ежемесячная
Освоение новых эффективных методик управления персоналом учреждения	Прохождение по мере необходимости, но не реже 1 раза в 3 года курсов повышения квалификации (не менее 72 часов).	10	ежемесячная
Обеспечение взаимодействия с учреждениями уголовно-исполнительной системы в сфере закупочной	Доля осуществленных закупок на сумму от 3% и более совокупного годового объема закупок заказчика Доля осуществленных закупок на сумму менее 3% совокупного годового объема	5 0	ежемесячная

деятельности	закупок заказчика		
	Итого:	до 230	

**Главный бухгалтер**

Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Периодичность установления (квартальная, годовая, ежемесячная)
Осуществление внутреннего финансового контроля	Проведение мониторинга кредиторской и дебиторской задолженности, данных бухгалтерской отчетности, контроль за своевременным поступлением и расходованием бюджетных средств	15	ежемесячная
Выполнение требований законодательства по защите персональных данных	Осуществление систематического контроля за выполнением работниками основных положений Обеспечение сохранности персональных данных (клиентов, работников), паролей и сертификатов	15	ежемесячная
Обеспечение информационной открытости учреждения	Обеспечение регистрации и своевременного (в течение 5 рабочих дней) размещения информации об учреждении в соответствии с установленными показателями на федеральном портале – официальном сайте для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях	10	ежемесячная

<p>Своевременность представления месячных, квартальных и годовых отчетов, исполнения бюджетной сметы, статистической отчетности, других сведений и их качество</p>	<p>Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности. Нарушение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности</p>	<p>20 0</p>	<p>ежемесячная</p>
<p>Целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств; эффективность расходования средств, полученных от взимания платы с граждан за предоставление социальных услуг</p>	<p>Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности и нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств, в течение учетного периода; Наличие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности в течение учетного периода и (или) наличие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств, установленных в ходе проверок</p>	<p>20 0</p>	<p>ежемесячная</p>
<p>Соблюдение установленной предельной доли оплаты труда директора (руководителя) учреждения, заместителя директора (руководителя) учреждения и главного бухгалтера учреждения</p>	<p>Соблюдение установленного предельного норматива формирования расходов на оплату труда директора (руководителя) учреждения, заместителя директора (руководителя) учреждения и главного бухгалтера учреждения</p>	<p>15</p>	<p>ежемесячная</p>

Соблюдение целевого соотношения фонда оплаты труда основного и вспомогательного персонала учреждения	Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда учреждения составляет не менее 70 процентов Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда учреждения составляет до 69 процентов	20 0	ежемесячная
Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки, повышение профессионального уровня работников бухгалтерии	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации (не менее 72 часов). Участие в обучающих семинарах, совещаниях, вебинарах в отчетном периоде.	15 10	ежемесячная
Эффективность управленческой деятельности	Проведение объективной оценки результатов деятельности каждого работника, исходя из установленных качественных показателей деятельности. Отсутствие конфликтных ситуаций в коллективе. Отсутствие нарушений и недостатков, выявленных в ходе проверок и ревизий. Отсутствие применения к главному бухгалтеру учреждения дисциплинарного взыскания. Невыполнение одного или нескольких из вышеуказанных критериев.	15 0	ежемесячная
Обеспечение взаимодействия с учреждениями уголовно-исполнительной системы в сфере закупочной деятельности	Доля осуществленных закупок на сумму от 3% и более совокупного годового объема закупок заказчика Доля осуществленных закупок на сумму менее 3% совокупного годового объема	5 0	ежемесячная

	закупок заказчика		
Рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом, без учета повышения размера заработной платы, в соответствии с муниципальными нормативными правовыми актами	Да  Нет	20  0	ежемесячная
Достижение установленного соотношения между уровнем оплаты труда отдельных категорий работников, определенных Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017 годы», от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», и уровнем	Обеспечение  Необеспечение	20  0	ежемесячная

средней заработной платы в Новосибирской области»			
	Итого:	до 200	

**Заведующий отделением**

Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Периодичность установления (квартальная, годовая, ежемесячная)
Выполнение показателей плановой мощности отделения при отсутствии объективных факторов (чрезвычайные ситуации, карантин, капитальный ремонт)	- более 85% - менее 85%	20	ежемесячная
Осуществление систематического контроля качества оказания социальных услуг (выполнения работ)	Наличие актов, справок по внутреннему контролю качества оказания социальных услуг (выполнения работ) Проверки в течение отчетного периода не проводились	15 0	ежемесячная
Обеспечение комплексной безопасности учреждения и проживающих (пребывающих) в нем граждан (стационарные отделения)	Соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда, санитарно-гигиенических правил; Наличие и эффективное функционирование пожарной сигнализации и «тревожной кнопки», отсутствие зарегистрированных случаев травматизма граждан и работников учреждения за отчетный период, своевременная подготовка к отопительному сезону (отсутствие предписаний,	20	

	представлений, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проведенных проверок либо отсутствие самих проверок); Наличие неисполненных в срок предписаний, представлений, предложений или исполненных с нарушением указанных сроков	0	
Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставления социальных услуг	Положительные результаты опроса (в форме анкетирования) граждан о качестве и доступности предоставления социальных услуг в учреждении. Положительные результаты независимой оценки качества предоставления социальных услуг. Отсутствие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорных органов	15 10	ежемесячная
Своевременность представления месячных, квартальных и годовых отчетов, статистической отчетности, других сведений и их качество	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности и их качества Нарушение сроков или требований к качеству, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности	20 0	ежемесячная
Использование новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания граждан	Достижение позитивных результатов работы в условиях новых эффективных технологий по социальному обслуживанию населения, разработанных и внедренных в	20	ежемесячная

	работу учреждения		
Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Знание и соблюдение положений Кодекса профессиональной этики, в т.ч., соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения; проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними; проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям граждан различных национальностей; учет культурных особенностей, вероисповедания; защита и уважение человеческого достоинства граждан, учет их индивидуальных интересов и социальных потребностей на основе построения толерантных отношений с ними. Соблюдение конфиденциальности информации о гражданах	20	ежемесячная
Проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан, а также популяризация деятельности учреждения	Предоставление качественной информации о деятельности отделения для размещения на сайте учреждения или других официальных сайтах, госпабликах. Наличие публикаций в средствах массовой информации, журналах и газетах: 1) 1 публикация; 2) 2 публикации; 3) 3 публикации и больше.	10 15 20	ежемесячная
Участие сотрудников отделения в конкурсах профессионального мастерства,	Динамика системного участия работников отделения в указанных мероприятиях либо единичные случаи участия со значимыми результатами более	15	ежемесячная

творческих лабораториях, экспериментальных группах, конкурсах социально-значимых проектов	широкого масштаба		
Соблюдение сроков повышения квалификации работников отделения, непосредственно оказывающих социальные услуги гражданам	Соблюдение установленных сроков повышения квалификации работников (для педагогических работников и среднего медицинского персонала - с получением сертификата специалиста или присвоением квалификационной категории - не реже, чем 1 раз в 5 - 6 лет; для иных специалистов и социальных работников - не реже, чем 1 раз в 3 - 5 лет)	15	ежемесячная
Участие в методической работе и инновационной деятельности работников отделения	Наличие учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, выступлений. Посещение и участие в семинарах, конференциях, круглых столах и других методических мероприятиях	15	ежемесячная
Отсутствие конфликтных ситуаций в коллективе	Конфликтные ситуации отсутствуют. Имеются конфликтные ситуации	15 0	ежемесячная
Своевременное и качественное ведение территориальной информационной системы «Социальный портрет гражданина и типизированное хранилище данных Новосибирской области» (ТИС СПГ)	Отсутствие замечаний к качеству ведения территориальной информационной системы «Социальный портрет гражданина и типизированное хранилище данных Новосибирской области». Полнота и своевременность внесения данных о гражданах – получателях услуг в информационную систему. Ведение ТИС СПГ не осуществляется или имеются	15	ежемесячная

	замечания в отчетном периоде.	0	
Итого (нестационарные отделения):		до 215	
Итого (стационарные отделения):		до 235	

Специалист, непосредственно оказывающий услуги (специалист по социальной работе, психолог)

Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Периодичность установления (квартальная, годовая, ежемесячная)
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Выполнение правил внутреннего трудового распорядка. Исполнение должностных обязанностей в соответствие с должностной инструкцией и трудовым договором (отсутствие официально зафиксированных нарушений). Отсутствие нарушений норм охраны труда, пожарной безопасности	20	ежемесячная
Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Знание и соблюдение положений Кодекса профессиональной этики, в т.ч., соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения. Проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними; проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям граждан различных национальностей; учет культурных особенностей, вероисповедания. Соблюдение конфиденциальности	20	ежемесячная

	информации о гражданах		
Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставления социальных услуг	<p>Положительные результаты опроса (в форме анкетирования) граждан о качестве и доступности предоставления социальных услуг в учреждении.</p> <p>Положительные результаты независимой оценки качества предоставления социальных услуг.</p> <p>Отсутствие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорных органов</p>	15 15	ежемесячная
Своевременное и качественное ведение документации (базы данных)	Отсутствие замечаний к форме, срокам ведения документации. Соблюдение сроков, установленных порядков и форм предоставления сведений и отчетов	20	ежемесячная
Участие в методической работе и инновационной деятельности	Наличие учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, выступлений. Проведение и участие в семинарах, конференциях, круглых столах и других методических мероприятиях	15	ежемесячная
Использование новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания граждан	<p>Достижение позитивных результатов работы в условиях новых эффективных технологий по социальному обслуживанию населения, разработанных и внедренных в работу учреждения.</p> <p>Организация и проведение мероприятий по профилю</p>	15 15	ежемесячная

	деятельности с получателями социальных услуг (культурно-массовые, профилактические мероприятия, акции, клубы общения и др.)		
Проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан, а также популяризация деятельности учреждения	<p>Предоставление качественной информации о деятельности для размещения на сайте учреждения или других официальных сайтах, госпабликах. Наличие публикаций в средствах массовой информации, журналах и газетах:</p> <p>1) 1 публикация; 10 2) 2 публикации; 15 3) 3 публикации и больше. 20</p>		ежемесячная
Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации (не менее 72 часов)	20	ежемесячная
Участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях, экспериментальных группах, конкурсах социально-значимых проектов	<p>Да</p> <p>Нет</p>	15 0	ежемесячная
	Итого:	до 190	

### Бухгалтер

Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Периодичность (квартальная, годовая, ежемесячная)
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Выполнение правил внутреннего трудового распорядка. Исполнение должностных обязанностей в соответствие с должностной	25	ежемесячно

	инструкцией и трудовым договором (отсутствие официально зафиксированных нарушений). Отсутствие нарушений норм охраны труда, пожарной безопасности		
Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними. Соблюдение конфиденциальности информации о гражданах	20	ежемесячная
Своевременное и качественное предоставление отчетности	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности и их качества	20	ежемесячно
Качественное ведение финансовой документации	Своевременное и качественное ведение регистров бухгалтерского учета, финансовой и бухгалтерской документации, отсутствие нарушений	20	ежемесячно
Эффективное освоение новых программ, подготовка экономических расчетов	Использование и внедрение новых эффективных технологий. Владение компьютерными программами бухгалтерского учета на высоком профессиональном уровне	20	ежемесячно
Выполнение особо важных заданий или поручений	Выполнение дополнительного (расширенного) объема работ, поручений главного бухгалтера, связанных со спецификой деятельности учреждения и производственной необходимостью	20	ежемесячно
Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки, повышение	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации (не менее 72 часов). Участие в обучающих семинарах, совещаниях,	15 15	ежемесячная

профессионального уровня	вебинарах		
Отсутствие нарушений и предписаний контролирующих органов	Отсутствие нарушений и предписаний контролирующих органов	20	ежемесячно
	Итого:	до 175	

Заведующий хозяйством

Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Периодичность установления (квартальная, годовая, ежемесячная)
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Выполнение правил внутреннего трудового распорядка. Исполнение должностных обязанностей в соответствие с должностной инструкцией и трудовым договором (отсутствие официально зафиксированных нарушений). Отсутствие нарушений норм охраны труда, пожарной безопасности, санитарного законодательства.	30	ежемесячная
Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Знание и соблюдение положений Кодекса профессиональной этики, в т.ч., соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения. Проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними. Соблюдение конфиденциальности информации о гражданах	20	ежемесячная
Своевременное обеспечение	Комплектование заявок на материалы, продукты питания,	25	ежемесячная

отделения необходимым оборудованием инвентарем, продуктами питания, мягким инвентарем и соблюдение условий сроков их хранения	инвентарь и других материальных ценностей. Соблюдение условий хранения и эксплуатации приборов, материалов, продуктов питания и других материальных ценностей. Своевременное выявление неисправностей и принятие мер по их устраниению		
Обеспечение сохранности имущества и инвентаря отделения	Обеспечение сохранности имущества, мягкого инвентаря, хозяйственного инвентаря, оборудования, материалов. Использование в соответствие с инструкциями и нормами. Организация своевременного ремонта. Своевременное выявление или предупреждение недостачи имущества и инвентаря. При выявлении в ходе проверок недостачи или неисправности имущества и инвентаря	20 0	ежемесячная
Своевременное и качественное ведение документации	Отсутствие замечаний к форме, срокам предоставления и качеству ведения документации.	20	ежемесячная
Своевременное и качественное предоставление отчетности	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности и их качества	20	ежемесячная
Отсутствие нарушений и предписаний контролирующих органов	Отсутствие нарушений и предписаний контролирующих органов, администрации учреждения	30	ежемесячная
	Итого:	до 165	

Специалист по кадрам

Перечень показателей оценки эффективности	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимули	Периодичность установления
---	--	----------------	----------------------------

деятельности		рующих выплат, %	(квартальная, годовая, ежемесячная)
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Выполнение правил внутреннего трудового распорядка. Исполнение должностных обязанностей в соответствие с должностной инструкцией и трудовым договором (отсутствие официально зафиксированных нарушений). Отсутствие нарушений норм охраны труда, пожарной безопасности, санитарного законодательства	20	ежемесячная
Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Знание и соблюдение положений Кодекса профессиональной этики, в т.ч., соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения. Проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними. Соблюдение конфиденциальности информации о гражданах	20	ежемесячная
Эффективное освоение новых программ	Использование и внедрение новых эффективных технологий. Владение компьютерными программами кадрового учета на высоком профессиональном уровне.	25	ежемесячная
Своевременное и качественное предоставление отчетности	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм предоставления сведений, отчетов, статистической отчетности и их качества	20	ежемесячная
Своевременное и качественное ведение	Отсутствие замечаний к ведению личных дел	20	ежемесячная

документации (базы данных)	работников. Своевременное и качественное ведение кадровой документации, баз данных кадрового учета.		
Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки, повышение профессионального уровня	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации (не менее 72 часов). Участие в обучающих семинарах, совещаниях, вебинарах.	15 10	ежемесячная
Отсутствие нарушений и предписаний контролирующих органов	Отсутствие нарушений и предписаний контролирующих органов, вышестоящих организаций	20	ежемесячная
	Итого:	до 150	

### Юрисконсульт

Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Периодичность установления (квартальная, годовая, ежемесячная)
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Выполнение правил внутреннего трудового распорядка. Исполнение должностных обязанностей в соответствие с должностной инструкцией и трудовым договором (отсутствие официально зафиксированных нарушений). Отсутствие нарушений норм охраны труда, пожарной безопасности, санитарного законодательства	20	ежемесячная

Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Знание и соблюдение положений Кодекса профессиональной этики, в т.ч., соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения. Проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними. Соблюдение конфиденциальности информации о гражданах	20	ежемесячная
Эффективное освоение новых программ, подготовка нормативно-правовых актов	Использование и внедрение новых эффективных технологий. Разработка и подготовка нормативно-правовых актов учреждения	25	ежемесячная
Своевременное и качественное ведение документации, предоставление отчетности	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм предоставления сведений, отчетов, ведение отчетности и их качества	20	ежемесячная
Своевременное размещение сведений в информационных системах и на торговых площадках в сфере закупок	Соблюдение сроков, установленных порядков, форм и качества предоставления сведений по закупкам, отсутствие нарушений	25	ежемесячно
Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки, повышение профессионального уровня	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации (не менее 72 часов). Участие в обучающих семинарах, совещаниях, вебинарах	15 10	ежемесячная
Отсутствие нарушений и предписаний контролирующих органов	Отсутствие нарушений и предписаний контролирующих органов, вышестоящих организаций	20	ежемесячная
	Итого:	до 155	

**Социальный работник, помощник по уходу отделения социального  
обслуживания на дому**

Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Периодичность установления (квартальная, годовая, ежемесячная)
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Выполнение правил внутреннего трудового распорядка (отсутствие официально зафиксированных нарушений)	20	ежемесячная
	Исполнение должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией и трудовым договором (отсутствие официально зафиксированных нарушений)	15	ежемесячная
	Отсутствие нарушений норм охраны труда, пожарной безопасности	15	ежемесячная
Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Знание и соблюдение положений Кодекса профессиональной этики, в том числе, соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения	20	ежемесячная
	Проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними; проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям граждан различных национальностей; учет культурных особенностей, вероисповедания	20	ежемесячная
	Соблюдение конфиденциальности информации о гражданах	15	ежемесячная
Удовлетворенность граждан качеством и доступностью	Положительные результаты опроса (в форме анкетирования) граждан о качестве и доступности предоставления	10	ежемесячная

предоставления социальных услуг	социальных услуг в учреждении		
	Положительные результаты независимой оценки качества предоставления социальных услуг	15	ежемесячная
	Отсутствие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорных органов	30	ежемесячная
Своевременное и качественное предоставление отчетности	Отсутствие нарушений сроков, установленных порядков и форм предоставления сведений и отчетов. При наличии 1 нарушения При наличии 2-х и более нарушений	30 10 0	ежемесячная
Участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях, экспериментальных группах	Да Нет	10 0	ежемесячная
Развитие системы оказания дополнительных социальных платных услуг	Оказание социальных услуг, предоставляемых сверх объемов, определенных индивидуальной программой предоставления социальных услуг (ИППСУ)	20	ежемесячная
Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки, повышение профессионального уровня	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации.  Участие в обучающих семинарах, рабочих совещаниях, проводимых на базе учреждения	10 10	ежемесячная
Выполнение особо важных заданий	Выполнение дополнительного (расширенного) объема работ,	20	ежемесячная

или поручений	поручений заведующей отделением, связанных со спецификой деятельностью учреждения и производственной необходимостью		
Соблюдение технологических процессов в соответствии с должностной квалификацией	Знание и соблюдение технологических процессов выполнения работ, оказания услуг, определяемых должностной инструкцией и квалификацией и качественное их выполнение.	5	ежемесячная
	Качественное ведение журналов, документации в соответствии с должностными обязанностями и приказами директора	10	ежемесячная
	Отсутствие замечаний к качеству оказываемых услуг по результатам проверок	5	ежемесячная
Итого:		до 280	

#### Средний медицинский персонал (медицинская сестра)

Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Периодичность установления (квартальная, годовая, ежемесячная)
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Выполнение правил внутреннего трудового распорядка (отсутствие официально зафиксированных нарушений) Исполнение должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией и трудовым договором (отсутствие официально зафиксированных нарушений) Отсутствие нарушений норм охраны труда, пожарной безопасности	10	ежемесячная
Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Знание и соблюдение положений Кодекса профессиональной этики, в том числе, соблюдение норм служебной и	10	ежемесячная

	профессиональной этики, правил делового поведения и общения Проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними; проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям граждан различных национальностей; учет культурных особенностей, вероисповедания Соблюдение конфиденциальности информации о гражданах		
Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставления социальных услуг	Положительные результаты опроса (в форме анкетирования) граждан о качестве и доступности предоставления социальных услуг в учреждении  Отсутствие письменных и устных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорных органов	5  5	ежемесячная  ежемесячная
Своевременное и качественное ведение документации и предоставление отчетности	Отсутствие замечаний к форме, срокам ведения документации, предоставления сведений, отчетов, своевременное заполнение журналов	10	ежемесячная
Своевременное выявление заболевания и оказания качественной медицинской помощи проживающим	Своевременное выявление и оказание своевременной квалифицированной помощи. Отсутствие случаев массовой заболеваемости вследствие надлежащей организации профилактической работы среди граждан, проживающих в стационарных учреждениях,	10	ежемесячная

	должного выполнения обязанностей по недопущению распространения заболеваемости		
Соблюдение санитарных норм	Выполнение санитарных норм возложенных должностной инструкцией (отсутствие нарушений). Своевременное прохождение санитарных минимумов, медицинских осмотров. Отсутствие нарушений в хранении лекарственных средств	5	ежемесячная
Участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях, экспериментальных группах	Да  Нет	10  0	ежемесячная
Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации (не менее 72 часов).	5	ежемесячная
Итого:		до 70	

**Младший медицинский персонал (санитарка, младшая медицинская сестра по уходу за больными)**

Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Периодичность установления (квартальная, годовая, ежемесячная)
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Выполнение правил внутреннего трудового распорядка (отсутствие официально зафиксированных нарушений)	10	ежемесячная
	Исполнение должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией и трудовым договором (отсутствие официально	10	ежемесячная

	(зафиксированных нарушений)		
Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Знание и соблюдение положений Кодекса профессиональной этики, в том числе, соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения	5	ежемесячная
	Проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними; проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям граждан различных национальностей; учет культурных особенностей, вероисповедания	10	ежемесячная
	Соблюдение конфиденциальности информации о гражданах	5	ежемесячная
Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставления социальных услуг	Положительные результаты опроса (в форме анкетирования) граждан о качестве и доступности предоставления социальных услуг в учреждении	5	ежемесячная
	Положительные результаты независимой оценки качества предоставления социальных услуг	5	ежемесячная
	Отсутствие письменных и устных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорных органов	10	ежемесячная
Обеспечение сохранности имущества и	Обеспечение сохранности имущества, мягкого инвентаря, хозяйственного	10	ежемесячная

инвентаря отделения	инвентаря, оборудования, материалов. Использование в соответствие с инструкциями и нормами. Организация своевременного ремонта. Своевременное выявление или предупреждение недостачи имущества и инвентаря.		
Участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях, экспериментальных группах	Да  Нет	10  0	ежемесячная
Соблюдение санитарных норм	Выполнение санитарных норм возложенных должностной инструкцией (отсутствие нарушений). Своевременное прохождение санитарных минимумов, медицинских осмотров.  При наличии нарушений	20  0	ежемесячная
Соблюдение норм пожарной безопасности и антитеррористической безопасности	Выполнение норм, прохождение своевременного инструктажа, предупреждение возникновения чрезвычайной ситуации	10	ежемесячная
Соблюдение норм охраны труда и техники безопасности	Своевременное прохождение обучения и инструктажей по охране труда и технике безопасности. Выполнение норм охраны труда и техники безопасности, инструкций по охране труда	10	ежемесячная
Своевременное и качественное предоставление отчетности	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм предоставления сведений, отчетов, ведение отчетности об оказанных услугах	20	ежемесячная
Создание комфортных условий для проживающих	Обеспечение комфортного пребывания проживающих граждан, постоянной чистоты	10	ежемесячная

граждан	и порядка в закрепленных комнатах, помещениях, уголках Проведение мелких текущих ремонтов в закрепленных помещениях (побелка, покраска, шпатлевка)	10	
Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации, участие в обучающих семинарах, проводимых на базе учреждения	10	ежемесячная
Отсутствие нарушений и предписаний контролирующих органов	Отсутствие нарушений и предписаний контролирующих органов, вышестоящих организаций	10	ежемесячная
Выполнение особо важных заданий или поручений	Выполнение дополнительного (расширенного) объема работ, связанных со спецификой деятельности учреждения и производственной необходимостью	20	ежемесячная
Соблюдение технологических процессов соответствие должностью квалификацией	Знание и соблюдение технологических процессов выполнения работ, оказания услуг, определяемых должностной инструкцией и квалификацией и качественное их выполнение.	10	ежемесячная
	Качественное ведение журналов, документации в соответствии с должностными обязанностями и приказами директора	10	ежемесячная
	Отсутствие замечаний к качеству оказываемых услуг по результатам проверок	10	ежемесячная
	Итого:	до 230	

Категория рабочих (машинист по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик территорий, уборщик служебных помещений, кухонный рабочий)

Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Периодичность установления (квартальная, годовая, ежемесячная)
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Выполнение правил внутреннего трудового распорядка Исполнение должностных обязанностей в соответствие с должностной инструкцией и трудовым договором (отсутствие официально зафиксированных нарушений)	15 15	ежемесячная ежемесячная
Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Знание и соблюдение положений Кодекса профессиональной этики, в т.ч., соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения Проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними; проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям граждан различных национальностей	15 15	ежемесячная ежемесячная
	Соблюдение конфиденциальности информации о гражданах	10	ежемесячная
Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставления социальных услуг	Положительные результаты опроса (в форме анкетирования) граждан о качестве и доступности предоставления социальных услуг в учреждении Положительные результаты независимой оценки качества предоставления социальных услуг	15 15	ежемесячная ежемесячная
	Отсутствие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными по результатам	10	ежемесячная

	проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорных органов		
Выполнение особо важных заданий или поручений	Выполнение дополнительного (расширенного) объема работ, связанных со спецификой деятельности учреждения и производственной необходимостью	20	ежемесячная
Соблюдение норм пожарной безопасности и антитеррористической безопасности	Выполнение норм, прохождение своевременного инструктажа, предупреждение возникновения чрезвычайной ситуации	20	ежемесячная
Соблюдение санитарных норм	Выполнение санитарных норм, своевременное прохождение санитарных минимумов и медицинских осмотров	15	ежемесячная
Соблюдение норм охраны труда и техники безопасности.	Своевременное прохождение обучения и инструктажей по охране труда и технике безопасности. Выполнение норм охраны труда и техники безопасности, инструкций по охране труда	15	ежемесячная
Соблюдение технологических процессов в соответствие с должностью и квалификацией	Знание и соблюдение технологических процессов выполнения работ, оказания услуг, определяемых должностной инструкцией и квалификацией и качественное их выполнение	20	ежемесячная
Обеспечение сохранности имущества и инвентаря отделения	Обеспечение сохранности имущества, мягкого инвентаря, хозяйственного инвентаря, оборудования, материалов. Использование в соответствие с инструкциями и нормами. Организация своевременного ремонта. Своевременное выявление или предупреждение недостачи имущества и инвентаря. При выявлении в ходе проверок недостачи или неисправности	20 0	ежемесячная

	имущества и инвентаря		
	Итого:	до 220	

**Повар**

Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Периодичность установления (квартальная, годовая, ежемесячная)
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Выполнение правил внутреннего трудового распорядка Исполнение должностных обязанностей в соответствие с должностной инструкцией и трудовым договором (отсутствие официально зафиксированных нарушений)	20	ежемесячная
Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Знание и соблюдение положений Кодекса профессиональной этики, в т.ч., соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения	15	ежемесячная
	Проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними; проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям граждан различных национальностей	10	ежемесячная
Удовлетворенность граждан качеством питания	Положительные результаты опроса (в форме анкетирования) граждан о качестве приготовления пищи	15	ежемесячная
	Отсутствие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество приготовления пищи, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорных органов	15	ежемесячная
Выполнение особо важных заданий	Выполнение дополнительного (расширенного) объема работ,	20	ежемесячная

или поручений	связанных со спецификой деятельности учреждения и производственной необходимостью		
Соблюдение норм пожарной безопасности, охраны труда и техники безопасности	Выполнение противопожарных норм, прохождение своевременного инструктажа. Своевременное прохождение обучения и инструктажей по охране труда и технике безопасности. Выполнение норм охраны труда и техники безопасности, инструкций по охране труда	20	ежемесячная
Соблюдение санитарных норм	Выполнение санитарных норм, своевременное прохождение санитарных минимумов и медицинских осмотров. Отсутствие предписаний контролирующих органов	15	ежемесячная
Соблюдение технологических процессов в соответствие с должностью и квалификацией	Знание и соблюдение технологических процессов выполнения работ, оказания услуг, определяемых должностной инструкцией и квалификацией и качественное их выполнение	20	ежемесячная
Обеспечение сохранности имущества и инвентаря отделения	Обеспечение сохранности имущества, столовой посуды, кухонного инвентаря, оборудования, материалов. Использование в соответствие с инструкциями и нормами. Своевременное выявление или предупреждение недостачи имущества и инвентаря.	15	ежемесячная
	Итого:	до 165	

### Вахтер

Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Периодичность установления (квартальная, годовая, ежемесячная)

Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Выполнение правил внутреннего трудового распорядка (отсутствие официально зафиксированных нарушений)	15	ежемесячная
	Исполнение должностных обязанностей в соответствие с должностной инструкцией и трудовым договором (отсутствие официально зафиксированных нарушений, жалоб)	15	ежемесячная
Соблюдение норм пожарной безопасности	Знание и соблюдение нормативных документов, прохождение своевременного обучения и инструктажа, предупреждение возникновения пожаров	20	ежемесячная
Соблюдение норм охраны труда и техники безопасности	Знание и соблюдение нормативных документов, прохождение своевременного обучения и инструктажа Отсутствие травматизма на рабочем месте	20	ежемесячная
Соблюдение норм антитеррористической безопасности	Знание и соблюдение нормативных документов, прохождение своевременного обучения и инструктажа	15	ежемесячная
	предупреждение возникновения чрезвычайной ситуации	10	ежемесячная
	Соблюдение пропускного и внутриобъектового режима	10	ежемесячная
	Своевременное реагирование на противоправные действия проживающих, посетителей и персонала	10	ежемесячная
Соблюдение норм по ГО и ЧС	Знание и соблюдение нормативных документов, прохождение своевременного обучения и инструктажа, предупреждение возникновения чрезвычайной ситуации	15	ежемесячная
Обеспечение сохранности имущества и инвентаря	Обеспечение сохранности имущества, мягкого инвентаря, хозяйственного инвентаря, оборудования, материалов.	20	ежемесячная

отделения	Использование в соответствие с инструкциями и нормами. Своевременное выявление или предупреждение недостачи имущества и инвентаря.		
	Итого:	до 150	

### Водитель

Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Периодичность установления (квартальная, годовая, ежемесячная)
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Выполнение правил внутреннего трудового распорядка	10	ежемесячная
	Исполнение должностных обязанностей в соответствие с должностной инструкцией и трудовым договором (отсутствие официально зафиксированных нарушений)	15	ежемесячная
Соблюдение норм пожарной безопасности и антитеррористической безопасности	Выполнение норм, прохождение своевременного инструктажа, предупреждение возникновения чрезвычайной ситуации. Содержание гаража в соответствие с требованиями пожарной безопасности	15	ежемесячная
Соблюдение санитарных норм	Выполнение санитарных норм, содержание автомобиля в надлежащем санитарном состоянии. Своевременное прохождение медицинских осмотров.	15	ежемесячная
Соблюдение норм охраны труда и техники безопасности.	Своевременное прохождение обучения и инструктажей по охране труда и технике безопасности. Выполнение норм охраны труда и техники безопасности, инструкций по охране труда	20	ежемесячная
	Своевременное прохождение технического минимума	10	ежемесячная
Качественное	Отсутствие замечаний по	10	ежемесячная

транспортное обслуживание	транспортному обеспечению		
	Своевременное прохождение технического осмотра автомобиля	10	ежемесячная
	Своевременное составление и предоставление в бухгалтерию путевых листов и другой документации	10	ежемесячная
	За обслуживание дополнительного транспортного средства	25	ежемесячная
Обеспечение сохранности имущества и инвентаря	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта, наличие необходимого инвентаря. Организация своевременного ремонта	20	ежемесячная
Обеспечение безопасной перевозки	Отсутствие ДТП, замечаний Отсутствие штрафных санкций	20	ежемесячная
Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Знание и соблюдение положений Кодекса профессиональной этики, в том числе соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения. Проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними; проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям граждан различных национальностей; учет культурных особенностей, вероисповедания. Соблюдение конфиденциальной информации о гражданах – получателей социальных услуг	15	ежемесячная
	Итого:	до 195	

Системный администратор информационно-коммуникационных систем

Перечень показателей	Критерии оценки	Размер	Периодичность
----------------------	-----------------	--------	---------------

оценки эффективности деятельности	(значения показателей)	стимулирующих выплат, %	ь установления (квартальная, годовая, ежемесячная)
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Выполнение правил внутреннего трудового распорядка. Исполнение должностных обязанностей в соответствие с должностной инструкцией и трудовым договором (отсутствие официально зафиксированных нарушений). Отсутствие нарушений норм охраны труда, техники безопасности.	20	ежемесячная
Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Знание и соблюдение положений Кодекса профессиональной этики, в т.ч., соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения. Проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними. Соблюдение конфиденциальности информации о гражданах	20	ежемесячная
Эффективное освоение новых программ, программного обеспечения.	Использование и внедрение новых эффективных технологий. Проведение обновления программного обеспечения технических средств информационно-коммуникационных систем по инструкциям производителей.	20	ежемесячная
Выполнение работ по выявлению и устранению	Обеспечение бесперебойной работы технических и программных средств	30	ежемесячная

инцидентов в информационно-коммуникационных системах.	в информационно-коммуникационных системах.		
Внесение изменений в технические и программные средства информационно-коммуникационных систем по утвержденному плану работ.	Да Нет	30	ежемесячная
Своевременное и качественное ведение документации, предоставление отчетности	Соблюдение сроков, установленных порядков, форм и качества предоставления сведений, отчетов, отсутствие нарушений	20	ежемесячная
Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки, повышение профессионального уровня	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации (не менее 72 часов). Участие в обучающих семинарах, совещаниях, вебинарах	10 5	ежемесячная
Отсутствие обоснованных и зарегистрированных жалоб (замечаний) со стороны руководства, сотрудников учреждения, предписаний контролирующих органов.	Отсутствие Наличие	20	ежемесячная
	Итого:	до 175	

4.3. Надбавка за ученую степень устанавливается работникам учреждений, имеющих ученую степень по профилю, соответствующему профилю деятельности работника или учреждения, в размерах:

за ученую степень «кандидат наук» - 8% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы;

за ученую степень «доктор наук» - 16% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы.

4.4. Надбавка за почетное звание устанавливается:

- работникам учреждений, которым присвоено почетное звание «Заслуженный» Новосибирской области, соответствующее профилю деятельности работника или учреждения, в размере 8% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы;

- работникам учреждений, которым присвоено почетное звание «Заслуженный» Российской Федерации, соответствующее профилю деятельности работника или учреждения, в размере 10% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы.

При наличии у работника права на получение надбавки за почетное звание «Заслуженный» двум и более основаниям надбавка устанавливается за одно почетное звание по выбору работника.

4.5. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается в размере:

- работникам, которым в результате аттестации присвоена первая квалификационная категория - 8% должностного оклада, ставки заработной платы;

- работникам, которым в результате аттестации присвоена высшая квалификационная категория - 16% должностного оклада, ставки заработной платы.

4.6. Надбавка за продолжительность непрерывной работы устанавливается приказом директора учреждения, исходя из продолжительности непрерывной работы в учреждениях социальной защиты населения, на основании решений комиссии по исчислению и установлению стажа работников.

Надбавка за продолжительность непрерывной работы устанавливается комиссией по исчислению и установлению стажа всем работникам учреждения, включая руководителя, по основной должности в следующих размерах:

Стаж непрерывной работы в учреждениях социальной защиты населения, иных организациях	Процент должностного оклада
от 3 лет до 5 лет	10%
от 5 лет и выше	20%

4.7. Работникам учреждения, в том числе заместителю руководителя и главному бухгалтеру по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника учреждения, может быть установлена премия по итогам календарного периода (месяц, квартал, год), конкретный размер которой устанавливается приказом руководителя учреждения в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения на основании предложений комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам учреждения, созданной в учреждении.

Премия по итогам календарного периода выплачивается работникам

учреждения, состоящим с ним в трудовых отношениях на момент издания руководителем учреждения приказа об установлении премии и не имеющим дисциплинарного взыскания в течение календарного периода, по итогам которого выплачивается премия.

4.8. Работникам учреждения, в том числе заместителю руководителя и главному бухгалтеру в случае выполнения важного или особо важного задания, на основании решения руководителя учреждения, может быть установлена премия за выполнение важного и особо важного задания. Конкретный размер премии устанавливается приказом руководителя учреждения в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения.

4.9. Премии по итогам календарного периода и премии за выполнение важных и особо важных заданий работникам учреждения максимальными размерами не ограничиваются.

4.10. При определении в учреждении размеров стимулирующих выплат, порядка и условий их применения учитывается мнение представительного органа работников.

4.11. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат конкретному работнику учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, установленной настоящим Положением.

4.12. В состав комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам учреждения включается представитель Совета трудового коллектива - представительного органа работников.

## 5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера.

5.1. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются трудовым договором между администрацией Северного района Новосибирской области и руководителем учреждения в соответствии с системой оплаты труда, установленной настоящим Положением.

Трудовой договор с руководителем учреждения заключается на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.2. Условия оплаты труда заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются трудовым договором между руководителем учреждения и заместителем руководителя учреждения, главным бухгалтером в соответствии с системой оплаты труда, установленной Положением об оплате труда работников учреждения.

Трудовой договор с заместителем руководителя, главным бухгалтером заключается на основе примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, в соответствии с приложением № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы,

утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

5.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются в соответствии с постановлением Администрации Северного района Новосибирской области по группам по оплате труда руководителей.

5.4. Размер должностного оклада заместителя руководителя учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы и составляет 80% должностного оклада директора.

5.5. Выполнение руководителем учреждения, его заместителем, главным бухгалтером дополнительной работы по совмещению и совместительству разрешается в случае замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности. Решение о работе по совмещению и совместительству в отношении руководителя учреждения принимаются Главой Северного района Новосибирской области, заместителя руководителя и главного бухгалтера – руководителем учреждения.

5.6. Руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру учреждения могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные перечнем выплат компенсационного характера, применяемых в учреждении в соответствии с законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Новосибирской области. При установлении компенсационных выплат характеристика условий труда должна быть отражена в трудовых договорах.

5.7. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода устанавливается руководителю учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения.

5.8. Качественные показатели эффективности деятельности учреждения для установления надбавок руководителю учреждения за качественные показатели эффективности деятельности:

Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Периодичность установления (ежемесячная, квартальная, годовая)
Соблюдение в учреждении норм действующего законодательства Российской Федерации и Новосибирской области	Соблюдение	20	ежемесячная
	Несоблюдение	0	

Проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан, а также популяризация деятельности учреждения. Ведение учреждением официальных интернет-сайтов, обеспечение информационного наполнения интернет-сайтов в актуальном состоянии, открытость	Наличие в учреждении стендов с информацией о перечне предоставляемых услуг, в том числе на платной основе, о поставщиках социальных услуг, о правах и обязанностях граждан, получающих социальные услуги, о составе попечительского совета, о действующем социальном законодательстве и с другой информацией. Наличие в учреждении официального интернет-сайта и его системное сопровождение	20	ежемесячная
	Невыполнение одного или нескольких из критериев	0	
Своевременность предоставления месячных, квартальных и годовых отчетов, статистической отчетности и других сведений, их качество и достоверность	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм предоставления сведений, отчетов и статистической отчетности	40	ежемесячная
	Нарушение сроков, установленных порядков и форм предоставления сведений, отчетов и статистической отчетности	0	
Укомплектованность учреждения работниками основного персонала	Доля укомплектованности – от 75% до 100%	30	ежемесячная
	Доля укомплектованности – менее 75%	0	
Соблюдение сроков повышения квалификации работников учреждения основного персонала	Соблюдение установленных сроков повышения квалификации работников (для врачей, педагогических работников и среднего медицинского персонала с получением сертификата специалиста или присвоением квалификационной категории – не реже, чем 1	20	ежемесячная

	раз в 5-6 лет; для иных специалистов и социальных работников – не реже, чем 1 раз в 3-5 лет)		
	Несоблюдение установленных сроков повышения квалификации работников	0	
Выполнение учреждением квоты по приему на работу инвалидов (в случае установления учреждению квоты для приема на работу инвалидов в соответствии с Законом Новосибирской области от 12.03.1999 № 45-ОЗ «О социальной защите инвалидов в Новосибирской области»	Выполняется	10	ежемесячная
	Не выполняется	0	
Освоение новых эффективных методик управления учреждением	Прохождение по мере необходимости, но не реже 1 раза в 3 года курсов повышения квалификации (не менее 72 часов)	15	ежемесячная
	Не выполняется	0	
Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта	Выполняется	15	ежемесячная
	Не выполняется	0	
Отсутствие в	Отсутствие задолженности	15	ежемесячная

учреждении на первое число каждого месяца календарного периода непогашенной (неурегулированной) просроченной кредиторской задолженности по муниципальным контрактам (договорам) на закупку товаров, работ, услуг для обеспечения нужд учреждения	Наличие задолженности	0	
Отсутствие обоснованных официальных обращений по вопросам не урегулирования конфликтных ситуаций, фактов социальной напряженности в коллективе учреждения, жалоб на учреждение (руководителя) со стороны населения, органов власти и работников учреждения	Отсутствие	12	ежемесячная
	Наличие	0	
Отсутствие документально установленных фактов нарушений финансовой и (или) хозяйственной деятельности учреждения, просроченной дебиторской и (или) кредиторской задолженности	Отсутствие	20	ежемесячная
	Наличие	0	

Обеспечение комплексной безопасности учреждения и проживающих (пребывающих) в нем граждан	Отсутствие зарегистрированных случаев травматизма граждан и работников учреждения за отчетный период. Своевременная подготовка к отопительному сезону (отсутствие неисполненных предписаний, представлений, замечаний со стороны органов государственного контроля (надзора) по итогам проведенных проверок)	5	ежемесячная
	Наличие неисполненных в срок предписаний, представлений, предложений или исполненных с нарушением указанных сроков	0	
Выполнение показателей плановой мощности учреждения при отсутствии объективных факторов (карантин, чрезвычайные ситуации, капитальный и текущий ремонты, требующие расселения граждан – получателей социальных услуг в стационарной форме) за отчетный период	- 95% и более;	15	ежемесячная
	- от 90% до 94,9%;	10	ежемесячная
	- от 85% до 89,9%;	5	ежемесячная
	- от 80% до 84,9%,	2	ежемесячная
	- менее 80%	0	
Соблюдение целевого соотношения фонда оплаты труда основного и вспомогательного персонала учреждения	Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда учреждения составляет не менее 70 процентов	21	ежемесячная
	Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда учреждения составляет до 69	0	

	процентов		
Реализация мероприятий регионального проекта «Старшее поколение» национального проекта «Семья»	Ведение учета граждан, нуждающихся в долговременном уходе. Соблюдение сроков, установленных порядков и форм предоставления отчетности о реализации мероприятий системы долговременного ухода. Наличие обученных сотрудников по определению индивидуальной потребности граждан в социальном обслуживании.	10	ежемесячная
	Несоблюдение одного или нескольких пунктов	0	
Оснащенность учреждения помещениями, оборудованием, в том числе реабилитационным, техническими и иными средствами необходимыми для качественного оказания социальных услуг и соответствующими установленным нормам и нормативам	Соответствие созданных в учреждении условий проживания и (или) оказания социальных и иных услуг действующим требованиям, в том числе: СП 2.1.3678-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к эксплуатации помещений, зданий, сооружений, оборудования и транспорта, а также условиям деятельности хозяйствующих субъектов, осуществляющих продажу товаров, выполнение работ или оказание услуг», установленным нормативам обеспечения получателей социальных услуг площадью жилых помещений, мягким инвентарем, одеждой и обувью, нормам питания, натуральным нормам товаров и услуг, а также	10	ежемесячная

	положениям стандартов социальных услуг, предоставляемых поставщиками социальных услуг, порядка предоставления социальных услуг		
	Несоответствие созданных в учреждении условий проживания и (или) оказания социальных и иных услуг действующим требованиям	0	
Отсутствие массовой заболеваемости обслуживаемых граждан инфекционными заболеваниями (для учреждений, в которых граждане пребывают круглосуточно)	Отсутствие случаев массовой заболеваемости (более 5-ти человек) вследствие надлежащей организации профилактической работы среди граждан, проживающих в стационарных учреждениях, должного выполнения обязанностей по недопущению распространения заболеваемости	5	ежемесячная

	Наличие случаев массовой заболеваемости клиентов	0	
Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставления социальных услуг	Положительные результаты независимой оценки качества предоставления социальных услуг	5	ежемесячная
	Отсутствие жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок министерством и (или) контрольно-надзорных органов	5	ежемесячная
Качество предоставления муниципальных услуг (выполнение работ): Доля граждан, получивших социальную помощь, от общего числа обратившихся в учреждение граждан за отчетный период	от 95% до 100%	10	ежемесячная
	от 50% до 94%	5	ежемесячная
	менее 50%	0	
Эффективность управленческой деятельности	Проведение объективной оценки результатов деятельности каждого работника, исходя из установленных качественных показателей деятельности. Качество и своевременное выполнение приказов, поручений, заданий министра или уполномоченных должностных лиц министерства. Отсутствие нарушений и недостатков, выявленных в ходе проверок и ревизий. Отсутствие применения к руководителю учреждения	5	ежемесячная

	дисциплинарного взыскания.		
	Невыполнение одного или нескольких из вышеуказанных критериев	0	
	Итого:	до 308	

**5.9. Показатели качества предоставления муниципальных услуг (выполнения работ):**

Показатель	Значение показателя	Размер стимулирующей выплаты руководителю учреждения, % от должностного оклада
Доля граждан, получивших социальную помощь, от общего числа обратившихся в учреждение граждан за отчетный период	от 95% до 100% от 50% до 94% менее 50%	10 5 0

5.10. Комиссия по установлению стимулирующих выплат руководителям учреждений, созданная в администрации Северного района Новосибирской области, ежеквартально оценивает результаты выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения и определяет конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности руководителю учреждения, которые устанавливаются постановлением администрации Северного района Новосибирской области.

5.11. Премии по итогам календарного периода.

Руководителю учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения может быть установлена премия по итогам календарного периода, конкретный размер которой устанавливается постановлением администрации Северного района Новосибирской области в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения на основании предложений комиссии по установлению стимулирующих выплат руководителям учреждений, созданной в администрации Северного района Новосибирской области.

5.12. Премии за выполнение важных и особо важных заданий.

Руководителю учреждения, в случае выполнения важного или особо важного задания, на основании решения Главы Северного района Новосибирской области, может быть установлена премия за выполнение важного и особо важного задания. Конкретный размер премии устанавливается постановлением администрации Северного района Новосибирской области в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения.

5.13. Премии по итогам календарного периода и премии за выполнение важных и особо важных заданий руководителю учреждения максимальными размерами не ограничиваются.

5.14. Надбавки за ученую степень, за почетные звания, за продолжительность непрерывной работы руководителю учреждения устанавливаются в размерах и на условиях, установленных настоящим Положением.

5.15. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода не начисляются руководителю учреждения в случаях:

1) нарушения в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения (далее - оценка результатов), сроков выплаты заработной платы и иных выплат работникам учреждения;

2) необеспечения в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, условий труда, соответствующих требованиям охраны труда;

3) наличия в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, фактов установления месячной заработной платы работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере ниже минимального размера оплаты труда или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения;

4) наличия на седьмой рабочий день одного из месяцев в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, задолженности учреждения по налогам, сборам и иным обязательным платежам в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации;

5) возникновения в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, чрезвычайной ситуации в учреждении по вине руководителя учреждения.

5.16. При наличии случаев, определенных подпунктами 1-5 пункта 5.15 Положения, надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода руководителю учреждения не начисляются, начиная с месяца, следующего за календарным периодом, по итогам которого осуществляется оценка результатов, в течение всего следующего календарного периода, установленного в качестве периода оценки результатов.

5.17. При наступлении у руководителя учреждения права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

6. Предельный уровень соотношений среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения.

6.1. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя, главного бухгалтера) устанавливается в размере:

Группа по оплате труда руководителя	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников, раз
1	5
2	4,5
3	4
4	3,5

6.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя, главного бухгалтера) устанавливается в размере:

Группа по оплате труда руководителя	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителей, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников, раз
1	4
2	3,6
3	3,2
4	2,8

6.3. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя, главного бухгалтера).

6.4. Определение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера и работников учреждения в целях определения уровня соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», а также указаниями по заполнению форм федерального статистического наблюдения

«Сведения о численности и заработной плате работников», утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

6.5. Показатели отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителя.

Группа по оплате труда руководителей	Численность обслуживаемого населения за год, чел.
I	951 и более
II	751-950
III	501-751
IV	до 500

При наличии в учреждении филиала и (или) иных обособленных структурных подразделений группа по оплате труда руководителей устанавливается на 1 порядок выше.

6.6. Порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей.

6.6.1 Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год Главой Северного района Новосибирской области на основании существующих плановых показателей мощности учреждения.

6.6.2. Решение Главы Северного района Новосибирской области об отнесении учреждения к группам по оплате труда руководителей для установления должностных окладов руководителю учреждения оформляется постановлением администрации Северного района Новосибирской области.

6.6.3. Для определения размеров должностных окладов руководителя учреждения применяются должностные оклады по общеотраслевым должностям служащих, утвержденные постановлением администрации Северного района Новосибирской области.

## 7. Заключительные положения

7.1. На должностные оклады, оклады, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент в размере 1,25 в соответствии с постановлением администрации Новосибирской области от 20.11.1995 № 474 «О введении повышенного районного коэффициента к заработной плате на территории области».

7.2. Руководитель учреждения:

- устанавливает работникам учреждения нормированные задания;
- использует экономию фонда оплаты труда, полученную за счет проведения мероприятий по оптимизации штатной численности и изменению трудового процесса, на увеличение заработной платы других работников в том числе, в приоритетном порядке, работников, поименованных в Указах Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной политики», от

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

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда  
работников МКУ «КЦСОН  
Северного района»

1. Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам  
общеотраслевых профессий рабочих

1.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»

№ п/п	Наименование должностей	Оклад, рублей
	<u>1 квалификационный уровень:</u>	
1.1.1	Кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, вахтер, уборщик территории, уборщик служебных помещений	
	<u>1 квалификационный разряд</u>	7447,00
	<u>2 квалификационный разряд</u>	7821,00
	<u>3 квалификационный разряд</u>	8195,00

1.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»

№ п/п	Наименование должностей	Оклад, рублей
	<u>1 квалификационный уровень:</u>	
1.2.1	Водитель автомобиля	
	<u>4 квалификационный разряд</u>	8569,00
	<u>5 квалификационный разряд</u>	8932,00

Примечание:

Водители автомобилей тарифицируются на разряд выше в случаях:

- работы на 2 – 3 видах автомобилей (легковом, грузовом, автобусе и т.п.);
- выполнения всего комплекса работ по ремонту и техническому обслуживанию управляемого автомобиля при отсутствии в учреждении специализированной службы технического обслуживания автомобилей.

2. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

№ п/п	Наименование должностей	Должностн ой оклад, рублей
	<u>2 квалификационный уровень:</u>	
2.1.1	Заведующий хозяйством	8602,00

2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

№ п/п	Наименование должностей	Должностн ой оклад, рублей
	<u>1 квалификационный уровень:</u>	
2.2.1	Бухгалтер, психолог, специалист по кадрам, юрисконсульт	10164,00
	<u>2 квалификационный уровень:</u>	
2.2.2	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная категория	10560,00
	<u>3 квалификационный уровень:</u>	
2.2.3	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория	10945,00
	<u>4 квалификационный уровень:</u>	
2.2.4	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	11341,00

2.3. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»

№ п/п	Наименование должностей	Должностн ой оклад, рублей
	<u>3 квалификационный уровень:</u>	
2.3.1	Заведующий филиала, другого обособленного структурного подразделения	14542,00

3. Должностные оклады руководителей учреждений, главный бухгалтер

№ п/п	Группа по оплате труда руководителя	Должностн ой оклад, рублей
	<u>Руководитель (директор) учреждения</u>	
3.1	Руководитель (директор) учреждения	

	IV группы по оплате труда руководителя	14542,00
	III группы по оплате труда руководителя	15576,00
	II группы по оплате труда руководителя	16819,00
	I группы по оплате труда руководителя	21494,00
3.2	Главный бухгалтер	
	IV группы по оплате труда руководителя	13134,00
	III группы по оплате труда руководителя	13530,00
	II группы по оплате труда руководителя	14443,00
	I группы по оплате труда руководителя	18260,00

4. Размеры должностных окладов, окладов по должностям и профессиям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами

Уровень квалификации, установленный в профессиональном стандарте по соответствующей трудовой функции	Размер должностного оклада, рублей
3 уровень квалификации	8602
4 уровень квалификации	8998
5 уровень квалификации	10164
6 уровень квалификации	10560
7 уровень квалификации	11341
8 уровень квалификации	13134

4.1 Размеры должностных окладов, указанные в пункте 4 Положения, применяются при использовании следующих профессиональных стандартов:

1) профессиональный стандарт «Социальный работник» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.06.2020 № 354н);

2) профессиональный стандарт «Помощник по уходу» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 31.05.2023 № 482н);

3) профессиональный стандарт «Повар» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.03.2022 № 113н);

4) профессиональный стандарт «Системный администратор информационно-коммуникационных систем» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.09.2020 № 680н)

5. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг

5.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»

Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	
5.1.1 Специалист по социальной работе	10164,00

5.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»

Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
5.2.1. Заведующий отделением (социальной службой)	11341,00

6. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников

6.1. Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»

Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
1 квалификационный уровень	
6.1.1. Санитарка, младшая медицинская сестра по уходу за больными	9020,00

6.2. Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»

Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
3 квалификационный уровень	
6.2.1. Медицинская сестра, медицинская сестра палатная	15620,00

Примечание:

1)Размеры окладов, указанные в пунктах 1 – 4 Приложения № 1 к Положению установлены в соответствии с постановлением администрации Северного района Новосибирской области от 25.07.2022 № 406 «О повышении оплаты труда работников муниципальных учреждений Северного района Новосибирской области»;

2) Размеры должностных окладов, указанные в пункте 5 Приложения №1 к Положению утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.03.2008 № 149н;

3) Размеры должностных окладов, указанные в пункте 6 Приложения №1 к Положению утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526.