

СОГЛАСОВАНО

Представитель работников – председатель
первичной профсоюзной организации
Государственного бюджетного
учреждения Республики Крым
«Многопрофильный комплексный
реабилитационный центр для детей-
инвалидов»



Сивохина Л.Ф.

«02» октября 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ

Представитель работодателя –
Директор Государственного бюджетного
учреждения Республики Крым
«Многопрофильный комплексный
реабилитационный центр для детей-
инвалидов»



Грачева И.В.

«02» октября 2026 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ НАЧИСЛЕНИЯ ВЫПЛАТ
КОМПЕНСАЦИОННОГО И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА В
ГОСУДАРСТВЕННОМ БЮДЖЕТНОМ УЧРЕЖДЕНИИ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ
«МНОГОПРОФИЛЬНЫЙ КОМПЛЕКСНЫЙ РЕАБИЛИТАЦИОННЫЙ ЦЕНТР
ДЛЯ ДЕТЕЙ-ИНВАЛИДОВ»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях начисления выплат компенсационного и стимулирующего характера Государственного бюджетного учреждения Республики Крым «Многопрофильный комплексный реабилитационный центр для детей-инвалидов» (ГБУ РК «Реабилитационный центр») (далее – Положение), разработано в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, законом Республики Крым от 28 ноября 2014 г. № 14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым», постановлением Совета министров Республики Крым от 23 декабря 2014 г. № 562 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений социальной защиты населения», Постановлением Совета министров Республики Крым от 23.12.2014 г. № 605 «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым», Постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 531 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Крым и Порядка установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях», Приказом Министерства труда и социальной защиты от 31.12.2014 г. № 265 «Об утверждении Порядка выплаты надбавки за выслугу лет работникам государственных учреждений социальной защиты населения» и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Республики Крым с целью совершенствования оплаты труда работников ГБУ РК «Реабилитационный центр» (далее - учреждение) и повышения их мотивации к качественным результатам труда.

1.2. Положение согласовано с выборным органом первичной профсоюзной организации Протоколом № 8 от 02.10.2026 года, представляющей интересы всех или большинства работников, и с представительным органом работников, представляющим интересы всех или большинства работников.

1.3. Положение определяет порядок, условия начисления, распределения выплат компенсационного и стимулирующего характера, показатели и критерии оценки

эффективности деятельности, устанавливает действенные механизмы зависимости уровня оплаты труда работников ГБУ РК «Реабилитационный центр» от объема (заполняемость, выполнение плана койко/дней) и качества предоставляемых услуг.

1.4. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника комиссией по распределению выплат стимулирующего характера. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по интенсивности и результативности работы.

1.5. Размеры стимулирующих выплат зависят от наличия и объема средств в фонде оплаты труда ГБУ РК «Реабилитационный центр».

1.6. Положение является локальным нормативным актом ГБУ РК «Реабилитационный центр» (далее - учреждение), устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников.

1.7. Срок данного положения не ограничен. Данное Положение действует до принятия нового.

2. Источник средств для осуществления выплат стимулирующего характера

2.1. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

2.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

3. Основные понятия и требования

3. Выплаты стимулирующего характера – это выплаты, предусмотренные работникам учреждения с целью повышения их заинтересованности в достижении интенсивности и высоких результатов их труда.

3.1. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения осуществляются в зависимости от результатов и интенсивности работы, а также заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом.

3.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу.

3.3. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются Министерством труда и социальной защиты Республики Крым.

3.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются руководителю учреждения в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы учреждения и результативности деятельности самого руководителя.

3.5. Целевые показатели эффективности работы учреждения, критерии оценки результативности деятельности его руководителя, размеры стимулирующих выплат директору, источники, порядок и условия их выплаты устанавливаются Министерством труда и социальной защиты Республики Крым.

3.6. Размеры выплат стимулирующего характера работникам, на которых приказом Министерства труда и социальной защиты Республики Крым возложено исполнение обязанностей временно отсутствующего директора или по вакантной должности директора, устанавливаются в порядке и размерах, определенных Министерством труда и социальной защиты Республики Крым для руководителя соответствующего учреждения.

3.7. В зависимости от условий труда заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены настоящим Положением.

3.8. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу

заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются стимулирующие выплаты и надбавки, порядок и условия их установления предусмотрены настоящим Положением.

3.9. Директору при наличии экономии фонда оплаты труда может быть выплачена премия и осуществлены выплаты социального характера, включая материальную помощь (в том числе на оздоровление). Порядок и условия их выплаты устанавливаются Министерством труда и социальной защиты Республики Крым.

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера:

4.1.1. за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

4.1.2. за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при выполнении работ различной квалификации;
- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания; увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;

- за сверхурочную работу;

- за работу в ночное время;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- за работу в условиях с разделением рабочего дня на части;

- при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам работников учреждения без учета других доплат и надбавок к должностному окладу.

4.2. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки рабочих мест по условиям труда.

Повышение оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4% должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится.

При этом руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

4.3. Работникам учреждения могут устанавливаться доплаты к должностным окладам за выполнение работ различной квалификации, совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ, а также за выполнение наряду со своей работой обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4. Для выполнения работ, связанных с временным расширением зоны обслуживания или увеличения объема работ оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора, оплата труда которых осуществляется за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.5. Сверхурочная работа оплачивается не менее чем в двойном размере.

4.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра. Размер доплаты составляет 20% оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце текущего календарного года.

4.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, которые привлекались к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.8. Работникам учреждения с их согласия может вводиться рабочий день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2 часов) при условии, чтобы общая продолжительность работы не превышала установленную норму продолжительности рабочего дня. Доплата за разделение рабочего дня на части проводится за отработанное время в размере до 30% должностного оклада.

Время внутрисменного, сменного перерыва в рабочее время не включается.

Перечень должностей работников, которым могут выплачиваться указанные доплаты, утверждается руководителем учреждения, по согласованию с представительным органом работников.

4.9. Надбавка за особые условия работы отдельным категориям работников.

Надбавка за особые условия работы устанавливается в размере 20% должностного оклада работникам учреждений, которые непосредственно обслуживают лиц с особо сниженной двигательной активностью и лежащих больных.

Перечень должностей работников, которым устанавливается указанная надбавка, утверждается руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников.

4.10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров частей заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

5. Обязательные выплаты и надбавки стимулирующего характера

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

5.1. Выплаты за качество выполняемых работ.

5.1.1. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания.

Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается работникам, если их деятельность по профилю совпадает с имеющейся ученой степенью, почетным званием.

Соответствие ученой степени, почетного звания профилю деятельности работника по занимаемой должности определяется руководителем учреждения.

Работникам устанавливается надбавка за ученую степень и почетное звание в процентах от должностного оклада в следующих размерах:

- за ученую степень доктора наук в размере 25%;
- за ученую степень кандидата наук в размере 15%;
- за звание «заслуженный» работникам устанавливаются надбавки за наличие почетного звания Российской Федерации, Украины, СССР, союзных республик СССР, Республики Крым в размере 20%.

При наличии у работника двух ученых степеней надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

5.1.2. Педагогическим работникам учреждений устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка за квалификационную категорию в процентах от должностного оклада в следующих размерах (Постановление Совета министров Республики Крым от 23 декабря 2014 г. № 562 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений социальной защиты населения»):

- высшая квалификационная категория - 15%;
- первая квалификационная категория - 10%;

5.1.3. Медицинским работникам учреждения в соответствии с Положением об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка за квалификационную категорию

Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается медицинскому персоналу в следующих размерах (Постановление Совета министров Республики Крым от 23.12.2014 г. № 605 «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым»):

5.1.3.1. Для врачей, специалистов с высшим профессиональным (фармацевтическим) образованием, специалистов с высшим профессиональным (немедицинским) образованием, допущенным к медицинской деятельности:

- при наличии высшей квалификационной категории – 30 процентов должностного оклада;
- при наличии первой квалификационной категории - 20 процентов должностного оклада;
- при наличии второй квалификационной категории - 10 процентов должностного оклада.

5.1.3.2. Для специалистов со средним медицинским образованием, специалистов со средним профессиональным (фармацевтическим) образованием:

- при наличии высшей квалификационной категории - 25 процентов должностного оклада;
- при наличии первой квалификационной категории - 15 процентов должностного оклада;
- при наличии второй квалификационной категории - 10 процентов должностного оклада.

Выплата за квалификационную категорию устанавливается при условии их работы по той специальности, по которой присвоена квалификационная категория.

5.1.4. Работникам культуры учреждений в соответствии с Положением об оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства и кинематографии Республики Крым устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка за квалификационную категорию:

ученая степень, звание (почетное звание) по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных

языков - рекомендуется устанавливать по одному из оснований, имеющему большее значение, в размерах:

- за почетное звание "Заслуженный" Автономной Республики Крым, Республики Крым – 5 %;

- за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения Высшей аттестационной комиссией Российской Федерации (Украины) (далее - ВАК России (Украины) о выдаче диплома) или за почетное звание "Заслуженный" СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, Украины, за почетное звание "Народный" Автономной Республики Крым, Республики Крым – 10%;

- за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России (Украины) о выдаче диплома) или за почетное звание "Народный" СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, Украины – 20%;

- за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения ВАК России (Украины) о выдаче диплома) или за почетное звание "Заслуженный" СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, Украины при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков – 25%;

- за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК России (Украины) о выдаче диплома) или за почетное звание "Народный" при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков – 35%;

5.1.5. Водителям автотранспортных средств устанавливается ежемесячная надбавка за классность к должностному окладу в следующих размерах:

водителям II класса - 10%,

водителям I класса - 25%.

Надбавка начисляется за фактически отработанное время.

5.1.6. Премия за образцовое выполнение государственного задания.

Размер премии может устанавливаться руководителем с учетом мнения представительного органа при наличии экономии фонда оплаты труда и выполнения государственного задания.

5.1.7. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

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.

5.2. Надбавка за выслугу лет.

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от стажа работы в учреждениях социального обслуживания в следующих размерах:

- свыше 3 лет – 10%;

- свыше 10 лет – 20%;

- свыше 20 лет – 30%.

Порядок и условия выплаты надбавки за выслугу лет устанавливается Министерством труда и социальной защиты Республики Крым.

Надбавка за выслугу лет выплачивается ежемесячно за фактически отработанное время по основному месту работы и по совместительству.

Установление надбавки за выслугу лет или изменение ее размера проводится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

В случае, когда работник временно замещает отсутствующего работника, выплата за стаж работы рассчитывается исходя из оклада по основной должности.

6. Дополнительные виды выплат стимулирующего характера

6.1. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

6.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

6.2.1 Надбавка за интенсивность труда.

Размеры надбавки за интенсивность устанавливаются руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения по согласованию с представительным органом работников.

Стимулирующая надбавка за интенсивность устанавливается наиболее квалифицированным, компетентным, ответственным и исполнительным работникам учреждения в зависимости от сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

При установлении надбавки следует учитывать:

- интенсивность и напряженность работы;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения (подразделения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- непосредственное участие в реализации государственного задания;
- выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Выплаты надбавки за интенсивность труда производятся в сроки, установленные для выплаты заработной платы месяца.

6.2.2. Премия за высокие результаты работы.

Размеры премии за высокие результаты работы устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании служебных записок руководителей структурных подразделений учреждения по согласованию с представительным органом работников.

При установлении премии следует учитывать:

- стабильно высокие показатели результативности работы;
- разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, создание экспериментальных площадок;

- применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе; выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям);
- и другие.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

6.2.3. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании служебных записок руководителей структурных подразделений учреждения по согласованию с представительным органом работников.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Максимальным размером премии за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничивается.

6.3. Премия по итогам работы:

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Решение о выплате премии, в том числе о ее увеличении или уменьшении, принимается руководителем учреждения на основании письменных представлений руководителей службы и оформляется приказом руководителя учреждения.

Размеры и условия осуществления выплаты премии по итогам работы для всех категорий работников учреждения устанавливаются коллективным договором и настоящим Положением.

Разработка показателей и критериев оценки эффективности труда осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Показателями для выплаты премии по результатам работы могут являться:

- выполнение плана койко-дней не менее 85%;
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива и применение в работе современных форм и методов организации труда (в том числе современных методик оздоровления, освоения и работа со сложным оборудованием);
- своевременность и полнота подготовки отчетных данных, оперативного контроля и учета;

- качественное и своевременное предоставление бухгалтерской, налоговой, статистической отчетности;
- особый режим работы (связанный с обеспечением лечебно-диагностического процесса, оказания неотложной медицинской помощи, безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- выполнения заданий, реализации мероприятий, имеющих особое значение для статуса и деятельности учреждения;
- выполнение заданий, связанных со сбором, анализом и обобщением больших объемов информации;
- выполнение дополнительных работ, не входящих в круг прямых обязанностей;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных уставной деятельностью учреждения;
- своевременное, добросовестное исполнение трудовых обязанностей, проявление профессионализма;
- прочие показатели и критерии для выплаты премии по итогам работы.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничивается.

Премии устанавливаются работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением на дату составления приказа о выплате премии.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени.

Выплата премии производится в сроки, установленные для выплаты заработной платы месяца.

6.4. Руководитель учреждения имеет право самостоятельно или по представлению руководителей структурных подразделений снижать размер или лишать работника стимулирующих и премиальных выплат за упущения в работе или ухудшения показателей в работе, в том числе по следующим основаниям:

- неисполнения обязанностей возложенных должностной инструкцией;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- при наложении дисциплинарного взыскания;
- нарушения штатной и финансовой дисциплины;
- предоставления недостоверной информации;
- нарушение ведения или отсутствие ведения внутренней документации;
- невыполнения правил по охране труда, технике безопасности, санитарно-эпидемиологического режима, правил обработки инструмента;
- в случае обоснованных жалоб со стороны получателей услуг (с учетом результатов рассмотрения комиссии);
- нарушение сроков подачи отчетности;
- за невыполнение поручений руководителя в срок и качественно.

6.5. Выплаты и надбавки стимулирующего характера, предусмотренные пунктом 6.2. и п.6.3. настоящего Положения не производятся при наличии неснятого (непогашенного) дисциплинарного взыскания.

6.6. Основанием для премирования работников учреждения являются:

- высокая эффективность труда, подтвержденная отзывами получателями социальных услуг,
- выполнение особо важной работы в сжатые сроки,
- проявление инициативы при выполнении трудовых обязанностей, выразившейся во внедрении новых методов и решений,

- экономное использование материально-технических, энергетических ресурсов, применяемых в работе.

6.7. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения устанавливаются, с учетом соответствующих нормативных правовых актов Российской Федерации, соглашениями, коллективным договором, настоящим Положением, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы.

7. Порядок и основания назначения выплат стимулирующего характера.

7.1. Выплаты стимулирующего характера врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу, социальным работникам, педагогическим работникам, прочим работникам, непосредственно занятому в предоставлении услуги, не начисляются в следующих случаях:

- наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- недобросовестное отношение к своим должностным обязанностям;
- невыполнение плановых показателей;
- нарушение трудовой дисциплины;
- выявления фактов взимания денежных средств с получателей услуг за оказанную медицинскую (социальную, педагогическую и пр.) помощь.

7.2. Выплаты стимулирующего характера, работникам административно-управленческого персонала, хозяйственной службы и прочего персонала учреждения не начисляется в следующих случаях:

- наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- недобросовестное отношение к своим должностным обязанностям;
- нарушение трудовой дисциплины.

7.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в сроки, установленные для выплаты заработной платы, определяются на основании данных за текущий месяц.

7.4. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам, работающим внутренними совместителями выплачивается при наличии средств в фонде оплаты труда учреждения на основании приказа директора на текущий год.

7.5. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам, работающим внешними совместителями выплачивается в течение всего периода работы в абсолютном размере при наличии средств в фонде оплаты труда учреждения на основании приказа директора на текущий год.

7.6. В случае, если работник отработал неполный месяц (находился в ежегодном, дополнительном, учебном отпусках, в период временной нетрудоспособности и т.д.), стимулирующие выплаты производятся за фактически отработанное время.

7.7. Стимулирующие выплаты не производятся работникам, находящимся в отпуске:

- по беременности и родам;
- по уходу за ребенком;
- без содержания.

7.11. Выплаты стимулирующего характера осуществляются работникам на основании приказа директора учреждения.

8. Выплаты социального характера

8.1. Единовременное (разовое) премирование может осуществляться в отношении работников учреждения:

- приуроченных к профессиональным праздникам: «День социального работника», «День медицинского работника», «День учителя» и др.

- приуроченных к праздничным дням: «День защитников Отечества», «Международный женский день», «Новый год»;
- приуроченных к годовщинам и юбилеям учреждения;
- приуроченных к юбилейным датам рождения работников кратным 5 и 10;
- приуроченных к выходу на пенсию;
- приуроченных к рождению ребенка;
- приуроченных ко дню бракосочетания.

Решение о единовременных (разовых) премиальных выплатах принимается директором учреждения самостоятельно на основании представления работника кадровой службы. Конкретный размер премии определяется директором учреждения по согласованию с представителем профсоюзного комитета, устанавливается в абсолютном размере и не должен превышать размер должностного оклада, и выплачивается на основании приказа. Единовременное (разовое) премирование производится в пределах фонда оплаты труда.

9. Механизм реализации распределений стимулирующих выплат

9.1. Распределение стимулирующих выплат по критериям эффективности производит Комиссия.

Комиссия может быть 2 – х уровневой:

1 уровень – структурное подразделение – формируется из 3 – х человек.

Ответственными за предоставление отчетных данных о выполнении показателей эффективности деятельности работников учреждения являются представители структурных подразделений.

Функции комиссии 1 уровня:

- оценивается выполнение показателей эффективности работниками структурного подразделения;
- оформляет решение комиссии протоколом (приложение №2);
- знакомит под роспись работников с оценкой качества их работы;
- подает на рассмотрение комиссии 2 уровня оценочные листы по показателям и критериям эффективности деятельности работников структурных подразделений в срок до 20 числа текущего месяца.

2 уровень – центральная комиссия учреждения, формируется из 7 человек: заместитель директора по реабилитационной работе, бухгалтер, заведующий медицинским отделением – врач-методист, юрисконсульт, методист, главный бухгалтер, председатель первичной профсоюзной организации.

Функции центральной комиссии 2 уровня:

- рассматривает спорные вопросы от работников по оценке критериев эффективности работы;
- распределяет средства к премированию по структурным подразделениям;
- определяет размер премии заместителям директора, работникам, не входящим в структурные подразделения по утвержденным критериям;
- оформляет решение комиссии протоколом (приложение № 3);
- оформляет приказ о распределении стимулирующих выплат.

Отчетные данные за декабрь предоставляются комиссией не позднее 15 числа текущего месяца.

9.2. Заместителям директора, главному бухгалтеру, юрисконсульту, специалисту по закупкам, инженеру, системному администратору, специалисту по охране труда, инспектору по кадрам, методисту, руководителям структурных подразделений,

делопроизводителю – размеры выплат стимулирующего характера устанавливает директор учреждения.

9.3. При распределении стимулирующих выплат необходимо обеспечить возможность реализации следующих принципов:

- соблюдение требований законодательства, предъявляемых к системе оплаты труда в государственном учреждении, в том числе обеспечение минимального размера оплаты труда (МРОТ), соответствие структуры заработной платы работников по всем категориям;
- обеспечение равной оплаты за равноценный труд;
- обеспечение дифференциации в уровнях оплаты труда в зависимости от его напряженности и качества;
- способность подстраиваться под уровень финансового обеспечения учреждения с учетом поступлений средств из различных источников;
- формирование соотношения между гарантированными и стимулирующими выплатами;
- формирование у работников учреждения мотивации к практической реализации имеющихся у них знаний и навыков;
- соответствие критериев для материального стимулирования работников основным целям учреждения.

9.4. В протоколах заседания комиссии второго уровня в обязательном порядке необходимо указать:

- объем выполнения государственного задания за отчетный период в целом по учреждению;
- объем средств, направляемых на стимулирующую выплату в разрезе источников поступления средств.

При определении размера стимулирующей выплаты 1 балл за выполнение показателей и критериев оценки эффективности работы приравнивается к 0,5% должностного оклада (100 баллов = 50% должностного оклада).

Порядок установления премии по итогам работы, определяется на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников Государственного бюджетного учреждения Республики Крым «Реабилитационный центр» в соответствии с (Приложением №1 настоящего Положения).

Показатели эффективности деятельности работников увязываются с удовлетворенностью граждан качеством оказания социальных услуг, отсутствием обоснованных жалоб. Также учитывается соблюдение трудовой дисциплины и требования профессиональной этики.

10. Алгоритм составления, движения и хранения документов

10.1. Оценочные листы к премии по итогам работы, приказы об установлении надбавок за интенсивность и высокие результаты работы хранятся в бухгалтерии учреждения в течение 3 лет. По истечении этого срока они передаются в архив учреждения, где хранятся еще 2 года (Приказ Федерального архивного агентства (Росархив) от 20.12.2019г. №236 «Об утверждении Перечня типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков их хранения» (Зарегистрировано в Минюсте России 06.02.2020 N57449)).

10.2. Приказы о дополнительных выплатах стимулирующего характера готовятся бухгалтерией учреждения, в следующем порядке:

- премия по итогам работы - на основании протоколов и оценочных листов, предоставленных Комиссией по распределению стимулирующих выплат;

- надбавка за интенсивность труда, премиальные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ, премиальные выплаты за высокие результаты работы за период - на основании служебных записок руководителей структурных подразделений;
- единовременные премии - на основании распоряжений директора.

10.3. Приказы об обязательных выплатах и надбавках стимулирующего характера готовятся специалистом по кадрам:

- выплаты за квалификационную категорию и за выслугу лет - на основании предоставленных документов.

Приложение №1
к Положению о порядке и условиях
начисления выплат компенсационного и
стимулирующего характера в ГБУ РК
«Реабилитационный центр»

Показатели и критерии оценки эффективности труда
административно-управленческого персонала

Показатели и критерии оценки эффективности труда
заместителя директора по реабилитационной работе

Таблица №1

Ф.И.О.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников Учреждения и получателей соц. услуг	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Соблюдение правил техники безопасности, требования охраны труда и правил пожарной безопасности	За качественное выполнение своих обязанностей и высокий уровень достижений	За соблюдение служебной этики и стиль общения	За участие в общественной жизни Учреждения	Соблюдение требований СанПиНа и режимов Учреждения	Соблюдение установленных сроков и обеспечение качества выполненных должностных поручений	Качественная и своевременная работа по координации и контролю работы структурных подразделений	Своевременное принятие мер по предотвращению и урегулированию конфликтных ситуаций, организационных нарушений	Итого по критериям	Ознакомлен (подпись)
	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	100	

Показатели и критерии оценки эффективности труда заместителя директора по общим вопросам

Таблица №2

Ф.И.О.	10	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников Учреждения и получателей соц. услуг	10	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	10	Соблюдение правил техники безопасности, требований охраны труда и правил пожарной безопасности	10	За качественное выполнение своих обязанностей и высокий уровень достижений	10	За соблюдение служебной этики и стиля общения	10	За участие в общественной жизни Учреждения	10	Соблюдение требований СанПиНа и режимов Учреждения	10	Соблюдение установленных сроков и обеспечение качества выполненных должностных поручений	10	Отсутствие дефектов в планах материально-технического обеспечения Учреждения	10	Организация административно-хозяйственной деятельности	10	Итого по критериям	100	Ознакомлен (подпись)
--------	----	---	----	--	----	--	----	--	----	---	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--------------------	-----	----------------------

Показатели и критерии оценки эффективности труда главного бухгалтера

Таблица №3

[illegible]

Показатели и критерии оценки эффективности труда бухгалтеров

Таблица №4

Ф.И.О.	10	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников Учреждения и получателей соц. услуг	10	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	10	Соблюдение правил техники безопасности, требования охраны труда и правил пожарной безопасности	10	За качественное выполнение своих обязанностей и высокий уровень достигнутый	10	За соблюдение служебной этики и стиль общения	10	За участие в общественной жизни Учреждения	10	Соблюдение требований СанПиНа и режимов Учреждения	10	Соблюдение установленных сроков и обеспечение качества выполненных должностных поручений	10	Качественная и своевременная обработка первичных документов	10	Качественное использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	100	Итого по критериям	Ознакомлен (а) (подпись)
--------	----	---	----	--	----	--	----	---	----	---	----	--	----	--	----	--	----	---	----	--	-----	--------------------	--------------------------

Показатели и критерии оценки эффективности труда экономиста

Таблица №5

Ф.И.О.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников Учреждения и получателей соц. услуг	10	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	10	Соблюдение правил техники безопасности, требования охраны труда и правил пожарной безопасности	10	За соблюдение условий жизни Учреждения	10	Соблюдение требований СанПиНа и режимов Учреждения	10	Соблюдение установленных сроков и обеспечение качества выполняемых поручений	10	Соблюдение установленных сроков и обеспечение качества выполняемых поручений	10	Соблюдение хозяйственной и целевое расходование средств	10	Соблюдение качества ведения документации по экономическим вопросам	10	Итого по критериям	100	Ознакомлен (а) (подпись)
--------	---	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	---	----	--	----	--------------------	-----	--------------------------

**Показатели и критерии оценки эффективности труда
специалист по кадрам**

Таблица №6

Ф.И.О.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников Учреждения и получателей соц. услуг	10	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	10	Соблюдение правил техники безопасности, требования охраны труда и правил пожарной безопасности	10	За качественное выполнение своих обязанностей и высокий уровень достигнутый	10	За соблюдение служебной этики и стиль общения	10	Своевременное, полное и достоверное предоставление отчетности и информации по кадрам	10	Организация работы по обеспечению подбора и расстановки кадров	10	Составление графика отпусков, оформление и учет использования работниками отпусков	10	Своевременный контроль за состоянием личных дел	10	Своевременное и правильное оформление трудовых книжек, книги учета движения трудовых книжек и вкладышей в них, личных дел работников Учреждения	10	Итого по критериям	100	Ознакомлен (а) (подпись)
--------	---	----	--	----	--	----	---	----	---	----	--	----	--	----	--	----	---	----	---	----	--------------------	-----	--------------------------

**Показатели и критерии оценки эффективности труда
специалиста по закупкам**

Таблица №7

Ф.И.О.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников Учреждения и получателей соц. услуг	10	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	10	Соблюдение правил техники безопасности, требования охраны труда и правил пожарной безопасности	10	За качественное выполнение своих обязанностей и высокий уровень достигнутый	10	За соблюдение служебной этики и стиль общения	10	За участие в общественной жизни Учреждения	10	Обработка и анализ информации о ценах на товары, работы и услуги	10	Проверка на достоверность полученной информации в ходе исполнения обязательств поставщика (подрядчика, исполнителя), в том числе о сложности, возникающих при исполнении контракта	10	Обработка, формирование и хранение данных, информации, документов, в том числе полученных от поставщиков (подрядчиков, исполнителей)	10	Осуществление проверки необходимости документации для проведения закупочной процедуры	10	Итого по критериям	100	Ознакомлен (а) (подпись)
--------	---	----	--	----	--	----	---	----	---	----	--	----	--	----	--	----	--	----	---	----	--------------------	-----	--------------------------

**Показатели и критерии оценки эффективности труда
специалиста по охране труда**

Таблица №8

Ф.И.О.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников Учреждения и получателей соц. услуг	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Соблюдение правил техники безопасности, требований охраны труда и правил пожарной безопасности	За качественное выполнение своих обязанностей и высокий уровень достижений	За соблюдение служебной этики и стиль общения	За участие в общественной жизни Учреждения	Соблюдение требований СанПиНа и режимов Учреждения	Соблюдение установленных сроков и обеспечение качества выполненных должностных поручений	Качественное внедрение внутри Учреждения по вопросам охраны труда	Отсутствие травматизма, обеспечение безопасных условий труда	Итого по критериям	Ознакомлен (а) (подпись)
	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	100	

**Показатели и критерии оценки эффективности труда
юриста**

Таблица №9

Ф.И.О.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников Учреждения и получателей соц. услуг	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Соблюдение правил техники безопасности, требований охраны труда и правил пожарной безопасности	За соблюдение служебной этики и стиль общения	За участие в общественной жизни Учреждения	Соблюдение требований СанПиНа и режимов Учреждения	Изучение нормативно-правовых актов, приказов, положений, инструкций и иной документации по направлению деятельности	Своевременная организация претензионной и исковой работы Учреждения	Качественная работа с документами, письмами, поручениями вышестоящих органов по направлению деятельности	Своевременная и качественная разработка или участие в разработке документов правового характера по направлению деятельности	Итого по критериям	Ознакомлен (а) (подпись)
	10	10	10	10	15	15	10	10	10	10	100	

**Показатели и критерии оценки эффективности труда
системного администратора**

Таблица №10

Ф.И.О.	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	100	Итого по критериям	Ознакомлен (а) (подпись)
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников Учреждения и получателей соц. услуг	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Соблюдение правил техники безопасности, требования охраны труда и правил пожарной безопасности	За соблюдение служебной этики и стиль общения	За участие в общественной жизни Учреждения	Соблюдение требований СанПиНа и режимов Учреждения	Своевременная и качественная организация технического обеспечения эксплуатации компьютерной техники	Восстановление работоспособности программно – аппаратных средств информационнокационной системы и/или ее составляющих после сбоя	Своевременное и качественное консультирование сотрудников и оказание помощи при работе с ПО	Обеспечение наполнения и бесперебойной работы официального веб-сайт Учреждения							

**Показатели и критерии оценки эффективности труда
делопроизводителя**

Таблица №11

Ф.И.О.	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	100	Итого по критериям	Ознакомлен (а) (подпись)
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников Учреждения и получателей соц. услуг	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Соблюдение правил техники безопасности, требования охраны труда и правил пожарной безопасности	За качественное выполнение своих обязанностей и высокий уровень достижений	За соблюдение служебной этики и стиль общения Учреждения	За участие в общественной жизни	Соблюдение качества исполнения служебных материалов, писем, запросов и т.д.	Соблюдение сроков исполнения документов	Соблюдение качества организационно – технической и административно – распорядительной деятельности директора Учреждения	Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства							

Показатели и критерии оценки эффективности труда инженера-энергетика

Таблица №12

Ф.И.О.	10	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников Учреждения и получателей соц. услуг	10	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	10	Соблюдение правил техники безопасности, требования охраны труда и правил пожарной безопасности	10	За соблюдение служебной этики и стиль общения	15	За участие в общественной жизни Учреждения	10	Соблюдение требований СанПиНа и режимов Учреждения	10	Осуществление контроля за правильной эксплуатацией электроприборов и оборудования, электрических сетей, контрольно-измерительных приборов	10	Систематическое проведение проверок, осмотров и ремонта. Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок электрооборудования Учреждения	10	Снятие показаний приборов учета электрической энергии, их проверка и своевременное предоставление в электроснабжающую Учреждения	10	Разработка и обеспечение выполнения плана по энергосбережению и повышению эффективности энергетической Учреждения. Снижение потребления и затрат на электроснабжение	100	Итого по критериям	Ознакомлен (а) (подпись)
--------	----	---	----	--	----	--	----	---	----	--	----	--	----	---	----	---	----	--	----	--	-----	--------------------	--------------------------

Показатели и критерии оценки эффективности труда
инженера

Таблица №13

	10	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников Учреждения и получателей соц. услуг	10	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	10	Соблюдение правил техники безопасности, требований охраны труда и правил пожарной безопасности	10	За качественное выполнение своих обязанностей и высокий уровень достигнутый	10	За соблюдение служебной этики и стиль общения	10	За участие в общественной жизни Учреждения	10	Соблюдение требований СанПиНа и режимов Учреждения	10	Соблюдение установленных сроков и обеспечение качества выполненных должностных поручений	10	Рациональное планирование и использование материалов	10	Соблюдения качества составления отчетов, технической документации	100	Итого по критериям	Ознакомлен (а) (подпись)	Ф.И.О.
--	----	---	----	--	----	--	----	---	----	---	----	--	----	--	----	--	----	--	----	---	-----	--------------------	-----------------------------	--------

Показатели и критерии оценки эффективности труда медицинского отделения

Показатели и критерии оценки эффективности труда заведующего медицинским отделением врача-методиста

Таблица №1

Ф.И.О.	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	Итого по критериям	Ознакомлен (подпись)
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны получателей социальных услуг, работников реабилитационного центра	Соответствие качества медицинской помощи получателям социальных услуг согласно установленным требованиям	Отсутствие замечаний по оформлению установленной медицинской документации	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	Отсутствие нарушений правил техники безопасности, требований охраны труда и правил пожарной безопасности	Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии	Отсутствие дефектов организационной работы в реабилитационном центре, выявленных по результатам проверок вышестоящих и надзорных органов, врачебной комиссии. Соблюдение сроков предоставления информации	Систематическое доведение до сведения работников приказов, распоряжений, инструктивно – методических указаний. Обеспечение их своевременного исполнения	Участие в мероприятиях, проводимых в центре (субботники, культурно-массовые мероприятия, городские мероприятия), а также беседы получателями социальных услуг	10	100	

**Показатели и критерии оценки эффективности труда
врача-недипласта**

Таблица №2

Ф.И.О.	10	10	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка	10	Отсутствие нарушений правил техники безопасности, охраны труда и правил пожарной безопасности	10	Отсутствие дефектов качества медицинской помощи по результатам проверок заведующего медпунктом отделением врача-методиста	10	Соответствие качества медицинской помощи установленным требованиям (соблюдение сроков пребывания пациентов, объема и своевременности лечебных мероприятий в соответствии с медицинской документацией	10	Качество ведения и оформления медицинской документации	10	Длительность согласно графика работы.	10	Участие в научно-практических конференциях, мероприятиях, семинарах, проводимых в ГБУ РК «Реабилитационный центр», подготовка и проведение занятий с учащимися социальными услугами	10	Соблюдение норм профессиональной этики и деонтологии.	10	Отсутствие нарушений исполнительской дисциплины, в т.ч. сроков и порядка предоставления отчетности	10	Итого по критериям	100	Ознакомлен (подпись)
--------	----	----	--	----	---	----	---	----	--	----	--	----	---------------------------------------	----	---	----	---	----	--	----	--------------------	-----	----------------------

**Показатели и критерии оценки эффективности труда
врача-невролога**

Таблица №3

Ф.И.О.	10	10	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка	10	Отсутствие нарушений правил техники безопасности, охраны труда и правил пожарной безопасности	10	Отсутствие дефектов качества медицинской помощи по результатам проверок заведующего медпунктом отделением врача-методиста	10	Соответствие качества медицинской помощи установленным требованиям (соблюдение сроков пребывания пациентов, объема и своевременности лечебных мероприятий в соответствии с медицинской документацией	10	Качество ведения и оформления медицинской документации	10	Длительность согласно графика работы.	10	Участие в научно-практических конференциях, мероприятиях, семинарах, проводимых в ГБУ РК «Реабилитационный центр», подготовка и проведение занятий с учащимися социальными услугами	10	Соблюдение норм профессиональной этики и деонтологии.	10	Отсутствие нарушений исполнительской дисциплины, в т.ч. сроков и порядка предоставления отчетности	10	Итого по критериям	100	Ознакомлен (подпись)
--------	----	----	--	----	---	----	---	----	--	----	--	----	---------------------------------------	----	---	----	---	----	--	----	--------------------	-----	----------------------

**Показатели и критерии оценки эффективности труда
врача-травматолога-ортопеда**

Таблица №4

Ф.И.О.	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	100	Итого по критериям	Ознакомлен (подпись)
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников центра, получателей социальных услуг	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие нарушений правил техники безопасности, охраны труда и правил пожарной безопасности	Отсутствие дефектов качества медицинской помощи по результатам проверок заведующего медицинским отделением врача-методиста	Соответствие качества медицинской помощи установленным требованиям (соблюдение сроков пребывания получателей социальных услуг, объема и своевременности	Качество ведения и оформления медицинской документации	Держать согласно графика работы.	Участие в научно-практических конференциях, мероприятиях, семинарах, проводимых в ГБУ РК «Реабилитационный центр», подготовка и проведение занятий с получателями социальных услуг	Соблюдение норм профессиональной этики и деонтологин.	Отсутствие нарушений исполнительской дисциплины, в т.ч. сроков и порядка предоставления отчетности					

**Показатели и критерии оценки эффективности труда
врача-физиотерапевта**

Таблица №5

Ф.И.О.	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	100	Итого по критериям	Ознакомлен (подпись)
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников центра, получателей социальных услуг	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие нарушений правил техники безопасности, охраны труда и правил пожарной безопасности	Отсутствие дефектов качества медицинской помощи по результатам проверок заведующего медицинским отделением врача-методиста	Соответствие качества медицинской помощи установленным требованиям (соблюдение сроков пребывания получателей социальных услуг, объема и своевременности	Качество ведения и оформления медицинской документации	Держать согласно графика работы.	Участие в научно-практических конференциях, мероприятиях, семинарах, проводимых в ГБУ РК «Реабилитационный центр», подготовка и проведение занятий с получателями социальных услуг	Соблюдение норм профессиональной этики и деонтологин.	Отсутствие нарушений исполнительской дисциплины, в т.ч. сроков и порядка предоставления отчетности					

**Показатели и критерии оценки эффективности труда
врача-психиатра**

Таблица №6

Ф.И.О.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников центра, получателей социальных услуг	10	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка	10	Отсутствие нарушений правил техники безопасности, охраны труда и правил пожарной безопасности	10	Отсутствие дефектов качества медицинской помощи по результатам проверок заведующего медицинским отделением врача-методиста	10	Соответствие качества медицинской помощи установленным требованиям (соблюдение сроков пребывания получателей социальных услуг, объема и своевременности оказания медицинской помощи)	10	Качество ведения и оформления медицинской документации	10	Дежурство согласно графика работы.	10	Участие в научно-практических конференциях, семинарах, проводимых в ГБУ РК «Реабилитационный центр», подготовка и проведение занятий с получателями социальных услуг	10	Соблюдение норм профессиональной этики и деонтологич.	10	Отсутствие нарушений исполнительской дисциплины, в т.ч. сроков и порядка предоставления отчетности	10	Итого по критериям	100	Ознакомлен (подпись)
--------	--	----	--	----	---	----	--	----	--	----	--	----	------------------------------------	----	--	----	---	----	--	----	--------------------	-----	----------------------

**Показатели и критерии оценки эффективности труда
старшей медицинской сестры (старшего медицинского брата)**

Таблица №7

Ф.И.О.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников центра, получателей социальных услуг	10	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка	10	Отсутствие нарушений правил техники безопасности, охраны труда и правил пожарной безопасности	10	Отсутствие дефектов в выполнении врачебных назначений	10	Отсутствие замечаний по качеству проведения дезинфекции,бору и утилизации медицинских отходов в реабилитационном центре.	10	Отсутствие замечаний по ведению и оформлению мед документации (реабилитационные карты, журналы учета и т.д.)	10	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима, алгоритмов сестринских манипуляций, правильности действий при неотложных состояниях	10	Соблюдение правил получения учета и хранения медикаментов, расходных материалов, дез. средств	10	Подготовка и участие в конференциях, семинарах, занятиях, проведение бесед, отпуска процедур	10	Соблюдение профессиональной этики и деонтологич	10	Итого по критериям	100	Ознакомлен (подпись)
--------	--	----	--	----	---	----	---	----	--	----	--	----	--	----	---	----	--	----	---	----	--------------------	-----	----------------------

**Показатели и критерии оценки эффективности труда
медицинской сестры (медицинского брата)**

Таблица №8

Ф.И.О.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников центра, получателей социальных услуг	10	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка	10	Отсутствие нарушений правил техники безопасности, охраны труда и правил пожарной безопасности	Отсутствие дефектов в выполнении врачебных назначений	10	Отсутствие замечаний по качеству проведения дезинфекции,бору и утилизации медицинских отходов в реабилитационном центре.	10	Оформление мед документации и учета и т.д.)	10	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима, алгоритмов сестринских манипуляций, правильности действий при неотложных состояниях	10	Соблюдение правил получения учета и хранения медикаментов, расходных материалов, дез. средств	10	Подготовка и участие в конференциях, семинарах, занятиях, проведение бесед, отпуска процедур	10	Соблюдение норм профессиональной этики и деонтологии	10	Итого по критериям	100	Ознакомлен (подпись)
--------	--	----	--	----	---	---	----	--	----	---	----	--	----	---	----	--	----	--	----	--------------------	-----	----------------------

**Показатели и критерии оценки эффективности труда
медицинской сестры по физиотерапии (медицинского брата по физиотерапии)**

Таблица №9

Ф.И.О.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников центра, получателей социальных услуг	10	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка	10	Отсутствие нарушений правил техники безопасности, охраны труда и правил пожарной безопасности	Отсутствие дефектов в выполнении врачебных назначений	10	Отсутствие замечаний по качеству проведения дезинфекции,бору и утилизации медицинских отходов в реабилитационном центре.	10	Отсутствие замечаний по ведению и оформлению мед документации (реабилитационные карты, журналы учета и т.д.)	10	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима, алгоритмов сестринских манипуляций, правильности действий при неотложных состояниях	10	Соблюдение правил получения учета и хранения медикаментов, расходных материалов, дез. средств	10	Подготовка и участие в конференциях, семинарах, занятиях, проведение бесед, отпуска процедур	10	Соблюдение норм профессиональной этики и деонтологии	10	Итого по критериям	100	Ознакомлен (подпись)
--------	--	----	--	----	---	---	----	--	----	--	----	--	----	---	----	--	----	--	----	--------------------	-----	----------------------

**Показатели и критерии оценки эффективности труда
медицинской сестры по массажу (медицинского брата по массажу)**

Таблица №10

Ф.И.О.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников центра, получателей социальных услуг	10	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка	10	Отсутствие нарушений правил техники безопасности, охраны труда и правил пожарной безопасности	Отсутствие дефектов в выполнении врачебных назначений	10	Отсутствие замечаний по качеству проведения дезинфекции,бору и утилизации медицинских отходов в реабилитационном центре.	10	Отсутствие замечаний по ведению и оформлению мед документации (реабилитационные карты, журналы учета и т.д.)	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима, алгоритмов манипуляций, правильности действий при неотложных состояниях	10	Соблюдение правил получения учета и хранения медикаментов, расходных материалов, дез. средств	Подготовка и участие в конференциях, семинарах, занятиях, проведение бесед, отпуска процедур	Соблюдение норм профессиональной этики и деонтологии	10	Итого по критериям	100	Ознакомлен (подпись)
--------	--	----	--	----	---	---	----	--	----	--	--	----	---	--	--	----	--------------------	-----	----------------------

**Показатели и критерии оценки эффективности труда
медицинского статистика**

Таблица №11

Ф.И.О.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников центра, получателей социальных услуг	10	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка	10	Отсутствие нарушений правил техники безопасности, охраны труда и правил пожарной безопасности	Отсутствие дефектов в выполнении врачебных назначений	10	Отсутствие замечаний по качеству проведения дезинфекции,бору и утилизации медицинских отходов в реабилитационном центре.	10	Отсутствие замечаний по ведению и оформлению мед документации (реабилитационные карты, журналы учета и т.д.)	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима, алгоритмов манипуляций, правильности действий при неотложных состояниях	10	Соблюдение правил получения учета и хранения медикаментов, расходных материалов, дез. средств	Подготовка и участие в конференциях, семинарах, занятиях, проведение бесед, отпуска процедур	Соблюдение норм профессиональной этики и деонтологии	10	Итого по критериям	100	Ознакомлен (подпись)
--------	--	----	--	----	---	---	----	--	----	--	--	----	---	--	--	----	--------------------	-----	----------------------

**Показатели и критерии оценки эффективности труда
инструктора по лечебной физкультуре**

Таблица №12

Ф.И.О.	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	100	Итого по критериям	Ознакомлен (подпись)
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников центра, получателей социальных услуг	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие нарушений правил техники безопасности, охраны труда и правил пожарной безопасности	Отсутствие дефектов в выполнении врачебных назначений	Отсутствие замечаний по качеству проведения дезинфекции,бору и утилизации медицинских отходов в реабилитационном центре.	Отсутствие замечаний по ведению и оформлению мед документации (реабилитационные карты, журналы учета и т.д.)	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима, алгоритмов манипуляций, правильности действий при неотложных состояниях	Соблюдение правил получения учета и хранения медикаментов, расходных материалов, дез. средств	Подготовка и участие в конференциях, семинарах, занятиях, проведение бесед, отпуска процедур	Соблюдение норм профессиональной этики и деонтологии					

**Показатели и критерии оценки эффективности труда
санитара (санитарки)**

Таблица №13

Ф.И.О.	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	100	Итого по критериям	Ознакомлен (подпись)
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников центра, получателей социальных услуг	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие нарушений правил техники безопасности, охраны труда и правил пожарной безопасности	Отсутствие нарушений исполнения распорядка дисциплины в выполнении распоряжений вышестоящего персонала	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима,транспортировки отходов	Соблюдение выполнения качества уборки и ее алгоритмов	Соблюдение целостности и маркировки мебели, посуды, рабочего инвентаря, сохранности мягкого и твердого инвентаря и других материальных ценностей во время рабочей смены	Соблюдение правил получения учета и хранения дез. средств	Ведение нормативной документации	Соблюдение профессиональной этики и норм деонтологии						

**Показатели и критерии оценки эффективности труда
отделения социально-психологической помощи и дополнительного образования**

**Показатели и критерии эффективности труда
педагога-психолога**

Таблица №1

Ф.И.О.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников Учреждения и получателей соц. услуг	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Соблюдение правил техники безопасности, требования охраны труда и правил пожарной безопасности	Качественное выполнение своих обязанностей и высокий уровень профессиональных достижений.	Соблюдение служебной этики и стиля общения.	Участие в общественной жизни Учреждения: выступления на педсоветах, собраниях, коллектива, подготовка статей для сайта, участие в субботниках.	Соблюдение требований СанПиНа, режимов Учреждения.	Соблюдение установленных сроков и обеспечение качества выполненных должностных поручений.	Положительная динамика в результате коррекционно-развивающей работы.	Выполнение норматива по оказанию социальных услуг.	Итого по критериям	Ознакомлен (подпись)
	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	100	

**Показатели и критерии эффективности работы
логиста**

Таблица №2

Ф.И.О.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников Учреждения и получателей соц. услуг	10	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	10	Соблюдение правил техники безопасности, требования охраны труда и правил пожарной безопасности	10	Качественное выполнение своих обязанностей и высокий уровень профессиональных достижений.	10	Соблюдение служебной этики и стиля общения.	10	Участие в общественной жизни Учреждения: выступления на педсоветах, собраниях коллектива, подготовка статей для сайта, участие в субботниках.	10	Соблюдение требований СанПиНа, режимов Учреждения.	10	Соблюдение установленных сроков и обеспечение качества выполненных должностных поручений.	10	Положительная динамика в результате коррекционно-развивающей работы.	10	Выполнение норматива по оказанию социальных услуг.	10	Итого по критериям	100	Ознакомлен (подпись)
--------	---	----	--	----	--	----	---	----	---	----	---	----	--	----	---	----	--	----	--	----	--------------------	-----	----------------------

**Показатели и критерии эффективности работы
инструктора-методиста по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту**

Таблица №3

Ф.И.О.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников Учреждения и получателей соц. услуг	10	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	10	Соблюдение правил техники безопасности, требования охраны труда и правил пожарной безопасности	10	Качественное выполнение своих обязанностей и высокий уровень профессиональных достижений.	10	Соблюдение служебной этики и стиля общения.	10	Участие в общественной жизни Учреждения: выступления на педсоветах, собраниях коллектива, подготовка статей для сайта, участие в субботниках.	10	Соблюдение требований СанПиНа, режимов Учреждения.	10	Соблюдение установленных сроков и обеспечение качества выполненных должностных поручений.	10	Положительная динамика в результате коррекционно-развивающей работы.	10	Выполнение норматива по оказанию социальных услуг.	10	Итого по критериям	100	Ознакомлен (подпись)
--------	---	----	--	----	--	----	---	----	---	----	---	----	--	----	---	----	--	----	--	----	--------------------	-----	----------------------

**Показатели и критерии эффективности работы
(учителя-дефектолога)**

Таблица №4

Ф.И.О.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников Учреждения и получателей соц. услуг	10	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	10	Соблюдение правил техники безопасности, требования охраны труда и правил пожарной безопасности	10	Качественное выполнение своих обязанностей и высокий уровень профессиональных достижений.	10	Соблюдение служебной этики и стиля общения.	Участие в общественной жизни Учреждения: выступления на педсоветах, собраниях коллектива, подготовка статей для сайта, участие в субботниках.	Соблюдение требований СанПиНа, режимов Учреждения.	Соблюдение установленных сроков и обеспечение качества выполненных должностных поручений.	Положительная динамика в развитии коррекционно-развивающей работы.	10	Выполнение норматива по оказанию социальных услуг.	10	Итого по критериям	100	Ознакомлен (подпись)
--------	---	----	--	----	--	----	---	----	---	---	--	---	--	----	--	----	--------------------	-----	----------------------

**Показатели и критерии эффективности работы
педагога дополнительного образования**

Таблица №5

Ф.И.О.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников Учреждения и получателей соц. услуг	10	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	10	Соблюдение правил техники безопасности, требования охраны труда и правил пожарной безопасности	10	Качественное выполнение своих обязанностей и высокий уровень профессиональных достижений.	10	Соблюдение служебной этики и стиля общения.	Участие в общественной жизни Учреждения: выступления на педсоветах, собраниях коллектива, подготовка статей для сайта, участие в субботниках.	Соблюдение требований СанПиНа, режимов Учреждения.	Соблюдение установленных сроков и обеспечение качества выполненных должностных поручений.	Положительная динамика в результате коррекционно-развивающей работы.	10	Выполнение норматива по оказанию социальных услуг.	10	Итого по критериям	100	Ознакомлен (подпись)
--------	---	----	--	----	--	----	---	----	---	---	--	---	--	----	--	----	--------------------	-----	----------------------

**Показатели и критерии эффективности работы
воспитателя**

Таблица №6

Ф.И.О.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников Учреждения и получателей соц. услуг	10	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	10	Соблюдение правил техники безопасности, требования охраны труда и правил пожарной безопасности	10	Качественное выполнение своих обязанностей и высокий уровень профессиональных достижений.	10	Соблюдение служебной этики и стиля общения.	Участие в общественной жизни Учреждения: выступления на педсоветгах, собраниях коллектива, подготовка статей для сайта, участие в субботниках.	Соблюдение требований СанПиНа, режимов Учреждения.	Соблюдение установленных сроков и обеспечение качества выполнения поручений.	Положительная динамика в результате воспитательной работы.	Выполнение норматива по оказанию социальных услуг.	10	100	Итого по критериям	Ознакомлен (подпись)
--------	---	----	--	----	--	----	---	----	---	--	--	--	--	--	----	-----	--------------------	----------------------

**Показатели и критерии эффективности работы
педагога-библиотекаря**

Таблица №7

Ф.И.О.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников Учреждения и получателей соц. услуг	10	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	10	Соблюдение правил техники безопасности, требования охраны труда и правил пожарной безопасности	10	Качественное выполнение своих обязанностей и высокий уровень профессиональных достижений.	10	Соблюдение служебной этики и стиля общения.	Участие в общественной жизни Учреждения: выступления на педсоветгах, собраниях коллектива, подготовка статей для сайта, участие в субботниках.	Соблюдение требований СанПиНа, режимов Учреждения.	Соблюдение установленных сроков и обеспечение качества выполнения поручений.	Организация и сохранность фонда (расстановка, проведение рейдов по проверке состояния книг)	Пропаганда чтения и работа с читателями.	10	10	100	Итого по критериям	Ознакомлен (подпись)
--------	---	----	--	----	--	----	---	----	---	--	--	--	---	--	----	----	-----	--------------------	----------------------

**Показатели и критерии эффективности работы
методиста**

Таблица №8

Ф.И.О.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников Учреждения и получателей соц. услуг	10	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	10	Соблюдение правил техники безопасности, требования охраны труда и правил пожарной безопасности	Качественное выполнение своих обязанностей и высокий уровень профессиональных достижений.	Соблюдение служебной этики и стиля общения.	Участие в общественной жизни учреждения: выступления, коллектива, подготовка статей для сайта, участие в субботниках.	Соблюдение требований СанПиНа, режимов Учреждения.	Соблюдение установленных сроков и обеспечение качества выполненных должностных поручений.	Качество и результативность методической работы.	Оказание практической помощи педагогическим работникам.	Итого по критериям	100	Ознакомлен (подпись)
--------	---	----	--	----	--	---	---	---	--	---	--	---	--------------------	-----	----------------------

Таблица №9

**Показатели и критерии эффективности работы
социального педагога**

Ф.И.О.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников Учреждения и получателей соц. услуг	10	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	10	Соблюдение правил техники безопасности, требования охраны труда и правил пожарной безопасности	Качественное выполнение своих обязанностей и высокий уровень профессиональных достижений.	Соблюдение служебной этики и стиля общения.	Участие в общественной жизни учреждения: выступления на педсоветах, собраниях коллектива, подготовка статей для сайта, участие в субботниках.	Соблюдение требований СанПиНа, режимов Учреждения.	Соблюдение установленных сроков и обеспечение качества выполненных должностных поручений.	Качество и результативность социальной работы.	Оказание практической помощи педагогическим работникам и получателям социальных услуг.	Итого по критериям	100	Ознакомлен (подпись)
--------	---	----	--	----	--	---	---	---	--	---	--	--	--------------------	-----	----------------------

Показатели и критерии эффективности работы
специалиста по социальной работе

Таблица №10

Ф.И.О.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников Учреждения и получателей соц. услуг	10	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	10	Соблюдение правил техники безопасности, требований охраны труда и правил пожарной безопасности	Качественное выполнение своих обязанностей и высокий уровень профессиональных достижений.	Соблюдение служебной этики и стиля общения.	Участие в общественной жизни на Учреждения: выступления, собрания, коллектива, подготовка статей для сайта, участие в субботниках.	Соблюдение требований СанПиНа, режимов Учреждения.	Соблюдение установленных сроков и обеспечение качества выполненных должностных поручений.	Качество и результативность социальной работы.	Оказание практической помощи педагогическим работникам и получателям социальных услуг.	Итого по критериям	100	Ознакомлен (подпись)
--------	---	----	--	----	--	---	---	--	--	---	--	--	--------------------	-----	----------------------

Показатели и критерии эффективности работы
заведующего отделением социально-психологической помощи и дополнительного образования

Таблица №11

Ф.И.О.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников Учреждения и получателей соц. услуг	10	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	10	Соблюдение правил техники безопасности, требований охраны труда и правил пожарной безопасности	Качественное выполнение своих обязанностей и высокий уровень профессиональных достижений.	Соблюдение служебной этики и стиля общения.	Участие в общественной жизни на Учреждения: выступления, собрания, коллектива, подготовка статей для сайта, участие в субботниках.	Соблюдение требований СанПиНа, режимов Учреждения.	Соблюдение установленных сроков и обеспечение качества выполненных должностных поручений.	Качественная и своевременная работа по координации и контролю деятельности сотрудников отделения.	Оказание практической помощи сотрудникам отделения и получателям социальных услуг.	Итого по критериям	100	Ознакомлен (подпись)
--------	---	----	--	----	--	---	---	--	--	---	---	--	--------------------	-----	----------------------

Показатели и критерии оценки эффективности труда административно-хозяйственной части

Показатели и критерии оценки эффективности труда заведующего хозяйством

Таблица №1

[illegible]

Таблица №2

Ф.И.О.	10	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников Учреждения и получателей соц. услуг	10	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	10	Соблюдение правил техники безопасности, требования охраны труда и правил пожарной безопасности	10	За качественное выполнение своих обязанностей и высокий уровень достижений	10	За соблюдение служебной этики и стиль общения	10	За участие в общественной жизни Учреждения	10	Соблюдение требований СанПиНа и режимов Учреждения	10	Соблюдение установленных сроков и обеспечение качества выполняемых должностных поручений	10	Сохранность и правильный учет маткого инвентаря (постельное белье, полотенца, спецодежда)	10	Своевременная отправка белья в стирку, ремонт и глажка.	10	Итого по критериям	100	Ознакомлен (подпись)
--------	----	---	----	--	----	--	----	--	----	---	----	--	----	--	----	--	----	---	----	---	----	--------------------	-----	----------------------

**Показатели и критерии оценки эффективности труда
лифтера**

Таблица №3

Ф.И.О.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников Учреждения и получателей соц. услуг	10	10	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	10	Соблюдение правил техники безопасности, требования охраны труда и правил пожарной безопасности	10	За качественное выполнение своих обязанностей и высокий уровень достижений	10	За соблюдение служебной этики и стиль общения	10	За участие в общественной жизни Учреждения	10	Соблюдение требований СанПиНа и режимов Учреждения	10	Соблюдение установленных сроков и обеспечение качества выполненных должностных поручений	10	Бесперебойная работа лифтов, безопасность пассажиров, санитарное состояние кабин, ведение документации	10	Отсутствие простоев лифта, чистота в кабине в течение всей смены; своевременное выявление неисправностей и их передача диспетчеру	10	Итого по критериям	100	Ознакомлен (подпись)
--------	---	----	----	--	----	--	----	--	----	---	----	--	----	--	----	--	----	--	----	---	----	--------------------	-----	----------------------

**Показатели и критерии оценки эффективности труда
садовника**

Таблица №4

Ф.И.О.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников Учреждения и получателей соц. услуг	10	10	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	10	Соблюдение правил техники безопасности, требования охраны труда и правил пожарной безопасности	10	За качественное выполнение своих обязанностей и высокий уровень достижений	10	За соблюдение служебной этики и стиль общения	10	За участие в общественной жизни Учреждения	10	Соблюдение требований СанПиНа и режимов Учреждения	10	Соблюдение установленных сроков и обеспечение качества выполненных должностных поручений	10	Высокая приживаемость растений (90%+); отсутствие сорняков и сухостоя	10	Своевременная обрезка, полив и подкормка растений на территории Учреждения	10	Итого по критериям	100	Ознакомлен (а) (подпись)
--------	---	----	----	--	----	--	----	--	----	---	----	--	----	--	----	--	----	---	----	--	----	--------------------	-----	--------------------------

Показатели и критерии оценки эффективности труда машиниста (оператора) водогрейных котлов

Таблица №5

Ф.И.О.	10	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников Учреждения и получателей соц. услуг	10	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	10	Соблюдение правил техники безопасности, требования охраны труда и правил пожарной безопасности	10	За соблюдение служебной этики и стиль общения	10	За участие в общественной жизни Учреждения	10	Соблюдение требований СанПиНа и режимов Учреждения	10	Соблюдение установленных сроков и обеспечение качества выполненных поручений	10	Соблюдение установленных сроков и обеспечение качества выполненных поручений	10	Полное отсутствие аварийных остановок по вине оператора; строгое соблюдение графика в соответствии с погодными условиями; отсутствие замечаний от Ростехнадзора	10	Экономия топливных ресурсов в пределах нормы	100	Итого по критериям	Ознакомлен (а) (подпись)
--------	----	---	----	--	----	--	----	---	----	--	----	--	----	--	----	--	----	---	----	--	-----	--------------------	-----------------------------

Показатели и критерии оценки эффективности труда электромонтера по ремонту и обслуживанию электрооборудования

Таблица №6

	10	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников Учреждения и получателей соц. услуг	10	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	10	Соблюдение правил техники безопасности, требований охраны труда и правил безопасности	10	За качественное выполнение своих обязанностей и высокий уровень достигнутый	10	За соблюдение служебной этики и стиль общения	10	Своевременное, полное и достоверное представление отчетности и информации по кадрам	10	Организация работы по обеспечению подбора и расстановки кадров	10	Составление графика отпусков, оформление и учет использования работниками отпусков	10	Обеспечение электроснабжения, устранения аварий, безопасность	10	Отсутствие нарушений техники безопасности	100	Итого по критериям	Ознакомлен (а) (подпись)	Ф.И.О.
--	----	---	----	--	----	---	----	---	----	---	----	---	----	--	----	--	----	---	----	---	-----	--------------------	--------------------------	--------

**Показатели и критерии оценки эффективности труда
работного по комплексному обслуживанию и ремонту зданий**

Таблица №7

Ф.И.О.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников Учреждения и получателей соц. услуг	10	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	10	Соблюдение правил техники безопасности, требования охраны труда и правил пожарной безопасности	10	За качественное выполнение своих обязанностей и высокий уровень достигнутый	10	За соблюдение служебной этики и стиль общения	10	За участие в общественной жизни Учреждения	10	Соблюдение требований СанПиНа и режимов Учреждения	10	Соблюдение установленных сроков и обеспечение качества выполненных должностных поручений	10	Выполнение заявок в срок; отсутствие переделок	10	Рациональное использование строительных материалов (экономию); содержание рабочего места в порядке	10	Итого по критериям	100	Ознакомлен (подпись)
--------	---	----	--	----	--	----	---	----	---	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--------------------	-----	----------------------

**Показатели и критерии оценки эффективности труда
водителя автомобиля**

Таблица №8

Ф.И.О.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников Учреждения и получателей соц. услуг	10	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	10	Соблюдение правил техники безопасности, требования охраны труда и правил пожарной безопасности	10	За качественное выполнение своих обязанностей и высокий уровень достигнутый	10	За соблюдение служебной этики и стиль общения	10	За участие в общественной жизни Учреждения	10	Соблюдение требований СанПиНа и режимов Учреждения	10	Соблюдение установленных сроков и обеспечение качества выполненных должностных поручений	10	Отсутствие ДТП и штрафов по вине водителя	10	Автомобиль всегда чистый и технически исправен; строгое соблюдение маршрутов и времени подачи; экономия топлива в пределах норм.	10	Итого по критериям	100	Ознакомлен (подпись)
--------	---	----	--	----	--	----	---	----	---	----	--	----	--	----	--	----	---	----	--	----	--------------------	-----	----------------------

**Показатели и критерии оценки эффективности труда
подсобного рабочего**

Таблица №9

Ф.И.О.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников Учреждения и получателей соц. услуг	10	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	10	Соблюдение правил техники безопасности, требования охраны труда и правил пожарной безопасности	10	За качественное выполнение своих обязанностей и высокий уровень достижений	10	За соблюдение служебной этики и стиль общения	10	За участие в общественной жизни Учреждения	10	Соблюдение требований СанПиНа и режимов Учреждения	10	Соблюдение установленных сроков и обеспечение качества выполненных должностных поручений	10	Мгновенное реагирование на поручения	10	Отсутствие повреждений товарно-материальных ценностей при перемещении	10	Итого по критериям	100	Ознакомлен (подпись)
--------	---	----	--	----	--	----	--	----	---	----	--	----	--	----	--	----	--------------------------------------	----	---	----	--------------------	-----	----------------------

**Показатели и критерии оценки эффективности труда
уборщика территорий**

Таблица №10

Ф.И.О.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников Учреждения и получателей соц. услуг	10	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	10	Соблюдение правил техники безопасности, требования охраны труда и правил пожарной безопасности	10	За качественное выполнение своих обязанностей и высокий уровень достижений	10	За соблюдение служебной этики и стиль общения	10	За участие в общественной жизни Учреждения	10	Соблюдение требований СанПиНа и режимов Учреждения	10	Соблюдение установленных сроков и обеспечение качества выполненных должностных поручений	10	Мгновенное реагирование на поручения	10	Территория всегда чистая, отсутствие мусора	10	Итого по критериям	100	Ознакомлен (подпись)
--------	---	----	--	----	--	----	--	----	---	----	--	----	--	----	--	----	--------------------------------------	----	---	----	--------------------	-----	----------------------

**Показатели и критерии оценки эффективности труда
уборщика служебных помещений**

Таблица №11

Ф.И.О.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников Учреждения и получателей соц. услуг	10	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	10	Соблюдение правил техники безопасности, требования охраны труда и правил пожарной безопасности	10	За качественное выполнение своих обязанностей и высокий уровень достигнутый	10	За соблюдение служебной этики и стиль общения	10	За участие в общественной жизни Учреждения	10	Соблюдение требований СанПиНа и режимов Учреждения	10	Соблюдение установленных сроков и обеспечение качества выполненных должностных поручений	10	Отсутствие пыли, грязи, следов на стеклах	10	Строгое соблюдение графика влажной уборки и дезинфекции	10	Итого по критериям	100	Ознакомлен (подпись)
--------	---	----	--	----	--	----	---	----	---	----	--	----	--	----	--	----	---	----	---	----	--------------------	-----	----------------------

**Показатели и критерии оценки эффективности труда
слесаря-сантехника**

Таблица №12

Ф.И.О.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников Учреждения и получателей соц. услуг	10	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	10	Соблюдение правил техники безопасности, требования охраны труда и правил пожарной безопасности	10	За качественное выполнение своих обязанностей и высокий уровень достигнутый	10	За соблюдение служебной этики и стиль общения	10	За участие в общественной жизни Учреждения	10	Соблюдение требований СанПиНа и режимов Учреждения	10	Соблюдение установленных сроков и обеспечение качества выполненных должностных поручений	10	Мгновенное реагирование на аварийные ситуации	10	Отсутствие повторных протечек на отремонтированных участках; своевременное проведение профилактики; аккуратность при проведении работ (отсутствие грязи)	10	Итого по критериям	100	Ознакомлен (подпись)
--------	---	----	--	----	--	----	---	----	---	----	--	----	--	----	--	----	---	----	--	----	--------------------	-----	----------------------

Показатели и критерии оценки эффективности труда
матроса-спасателя

Таблица №13

Ф.И.О.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников Учреждения и получателей соц. услуг	10	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	10	Соблюдение правил техники безопасности, требования охраны труда и правил пожарной безопасности	10	За качественное выполнение своих обязанностей и высокий уровень достигнутый	10	За соблюдение служебной этики и стиль общения	10	За участие в общественной жизни Учреждения	10	Соблюдение требований СанПиНа и режимов Учреждения	10	Соблюдение установленных сроков и обеспечение качества выполненных должностных поручений	10	Полное отсутствие несчастных случаев и утоплений на закрепленной акватории	10	Постоянная готовность к оказанию первой помощи; идеальное состояние спасательного оборудования (круги, жилеты, аптечки); активное информирование отдыхающих о правилах безопасности	10	Итого по критериям	100	Ознакомлен (подпись)
--------	---	----	--	----	--	----	---	----	---	----	--	----	--	----	--	----	--	----	---	----	--------------------	-----	----------------------

Протокол №
Заседания комиссии 1 уровня по показателям и критериям эффективности
деятельности работников

г. Евпатория

Присутствовали:
Председатель -
Секретарь комиссии:
Член комиссии:

Повестка дня:

1. Оценка показателей и критериев эффективности деятельности работников.

Слушали :

1. Председателя комиссии – Ф.И.О. об оценке показателей и критериев эффективности деятельности работников.

Установили :

1. Оценить показатели и критерии эффективности деятельности работников - (____ баллов)

Председатель:	Ф.И.О.	_____
Секретарь комиссии:	Ф.И.О.	_____
Член комиссии:	Ф.И.О.	_____

Приложение №3
к Положению о порядке и условиях
начисления выплат компенсационного и
стимулирующего характера в ГБУ РК
«Реабилитационный центр»

ГБУ РК «Реабилитационный центр»

ПРОТОКОЛ № ____
Заседания центральной комиссии 2 уровня по оценке выполнения показателей
эффективности работы работников ГБУ РК «Реабилитационный центр»

число, месяц, год.

г. Евпатория

Присутствовали:

Председатель комиссии:

Секретарь комиссии:

Члены комиссии:

Повестка дня:

1. Согласование
2. Обсуждение

Постановили:

1. Принятие решения

№ п/п	Ф.И.О.	Должность	% от должностного оклада

Проголосовали:

« за » - () чел.

«против» - () чел.

«воздержались» - () чел.

Председатель комиссии

Секретарь комиссии

Члены комиссии

42 (0000 484) (ИСПОЛ/А)

Директор.

И.В. Грачева

« 02 » 10 20 28 г. М.И.

