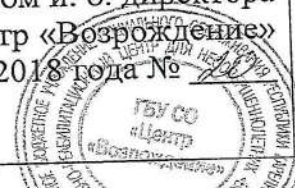


<p>«СОГЛАСОВАНО»          Председатель Совета трудового коллектива  <i>Иванов И. А. Карарова И.</i>          «30» <i>января</i> 2018 г.</p>	<p>УТВЕРЖДЕНО          приказом и. о. директора          ГБУ СО «Центр «Возрождение»          от <u>30</u> января 2018 года № <u>10</u></p> 
---	---

**Положение**  
**об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Республики Карелия «Республиканский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Возрождение»**

**1. Общие положения**

1.1 Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Республики Карелия «Республиканский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Возрождение» (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Республики Карелия от 30 сентября 2008 года № 203-П «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Карелия и органов государственной власти Республики Карелия, оплата труда которых осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений», Примерным положением об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений социального обслуживания, подведомственных Министерству социальной защиты Республики Карелия, утвержденным Приказом Минсоцзащиты РК от 12 декабря 2017 года № 694-П, и призвано обеспечить единообразие в вопросах оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Республики Карелия «Республиканский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Возрождение» (далее - учреждения).

1.2 Настоящее Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;
- размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера на основе Перечня видов выплат компенсационного характера в учреждении Республики Карелия, утвержденного постановлением Правительства Республики Карелия от 29 мая 2008 года № 110-П «Об утверждении Перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия» (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);
- размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера на основе Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденного постановлением Правительства Республики Карелия от 29 мая 2008 года № 110-П «Об утверждении Перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия» (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);
- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей.

1.3 Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в

соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Карелия.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации, а при ее отсутствии – иного представительного органа работников.

1.4. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фондов оплаты труда учреждения.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы в Республике Карелия, устанавливаемой в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, а также с учетом настоящего Положения.

1.7. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором. Работодатель вправе заключить с работником трудовой договор («эффективный контракт»), в котором конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг.

1.8. При установлении системы оплаты труда работников учреждения работодатель обеспечивает:

1.8.1. Наличие показателей и критериев для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом.

1.8.2. Применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

1.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.10. Заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается.

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников**

2.1. Оплата труда работников учреждения включает в себя:

- оклад (должностной оклад),
- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ).

2.2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занятых в сфере социальных услуг, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 марта 2008 года № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг». Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ:

«№ п/п	Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1	ПКГ "Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг"	социальный работник	4087
2	ПКГ "Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг"		
	1-й квалификационный уровень	специалист по социальной работе	5938
3	ПКГ "Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг"	заведующий отделением	7124

2.2.2. Размеры окладов (должностных окладов) педагогических работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования». Размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ:

«№ п/п	Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1	ПКГ "Должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня"	Помощник воспитателя	5018
2	ПКГ "Должностей педагогических работников"		
	2-й квалификационный уровень	социальный педагог	6729
	3-й квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог; методист	6989

2.2.3. Оклады (должностные оклады) работников, занимающих общеотраслевые должности специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным

группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ:

«№ п/п	Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1	ПКГ "Общетраслевые должности служащих первого уровня "		
	1-й квалификационный уровень	секретарь-машинистка; калькулятор	3962
2	ПКГ "Общетраслевые должности служащих второго уровня"		
	2-й квалификационный уровень	заведующий хозяйством	4555
3	ПКГ «Общетраслевые должности служащих третьего уровня»		
	1-й квалификационный уровень	программист; психолог; специалист по кадрам; юрисконсульт	6594

2.2.4. Размеры окладов (должностных окладов) медицинских работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников». Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ:

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1	ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал"		
	3-й квалификационный уровень	медицинская сестра	4878

2.2.5. Оклады работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

«№ п/п	Перечень профессий рабочих	Наименование должности	Размер оклада (должностной оклад) (руб.)
1	наименование профессий с 1 квалификационным разрядом	Грузчик; сторож (вахтер); мойщик посуды; подсобный рабочий; уборщик служебных помещений; уборщик территорий	3962
2	наименование профессий с 2 квалификационным разрядом	кладовщик	4087
3	наименование профессий с 3 квалификационным разрядом	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; буфетчик	4196
4	наименование профессий с 4	водитель автомобиля;	4285

	квалификационным разрядом	повар; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	
--	---------------------------	--	--

2.3 Оклады (должностные оклады) работников, должности или профессии которых не определены в соответствующих приказах Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации об утверждении профессиональных квалификационных групп, устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ:

- специалист по закупкам – 6 340 руб.;
- контрактный управляющий – 6 340 руб.

2.4. С учетом условий труда работникам могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.5. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.6. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников учреждения составляет не более 40 %.

Основной персонал - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом целей деятельности учреждения, а также их непосредственные руководители.

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

Административно-управленческий персонал - работники учреждения, занятые организацией оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения, в том числе руководитель учреждения, его заместители.

### **3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей**

3.1. Условия оплаты труда руководителей учреждения определяются Положением об оплате труда руководителей государственных учреждений, подведомственных Министерству социальной защиты Республики Карелия, утверждаемым приказом Министерства социальной защиты Республики Карелия, и устанавливаются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

3.2. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) в кратности от 1 до 6; предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей руководителя и главных бухгалтеров и средней заработной платы работников (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) в кратности от 1 до 5. При определении соотношения учитывается заработная плата

руководителя, их заместителей, главных бухгалтеров и работников учреждения, которая формируется за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитывается за календарный год.

3.3. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 20% ниже должностного оклада руководителя учреждения.

3.4. С учетом условий труда заместителям руководителя учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

Заместителям руководителя учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премии по результатам работы.

Заместителям руководителя учреждения выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с порядком и условиями установления, предусмотренными разделами 4 и 5 настоящего Положения.

Премии по результатам работы заместителям руководителя учреждения устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности деятельности учреждения, но не более размера аналогичной стимулирующей выплаты, установленной руководителю учреждения за отчетный период (в относительном выражении от размера оклада по занимаемой должности).

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

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

4.2. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников применяются:

- районный коэффициент 15 %;
- 50% - процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- молодым специалистам до 30 лет, прожившим не менее одного года в Республике Карелия и вступающим в трудовые отношения надбавки к заработной плате устанавливаются в размере 10% по истечении 6 месяцев работы с увеличением на 10% за каждые последующие 6 месяцев работы до достижения 50% заработной платы;
- остальным сотрудникам – 10% заработной платы по истечении первого года работы с увеличением на 10% за каждый последующий год работы до достижения 50% заработной платы.

4.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей),

сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с законодательством в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

4.3.1. Размер выплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.3.2. Выплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Размер выплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 40 % от часовой тарифной ставки (часовой части оклада) работника.

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

Размер выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

- при работе полный рабочий день – не менее одинарной дневной ставки 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 ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

Конкретный размер выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мотивированного мнения представительного органа работников, трудовым договором.

4.3.4. Повышенная оплата сверхурочной работы в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера.

Конкретный размер выплаты за сверхурочную работу устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мотивированного мнения представительного органа работников, трудовым договором.

4.4. Выплаты компенсационного характера, размеры которых устанавливаются в процентном отношении от оклада (должностного оклада), не образуют новый оклад (должностной оклад).

## **5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

5.1. В целях стимулирования работников учреждения к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу работникам

учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера. Размеры, порядок и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мотивированного мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда с учётом рекомендуемых размеров выплат, установленных Примерным положением об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений социального обслуживания, подведомственных Министерству социальной защиты Республики Карелия, утвержденному приказом Минсоцзащиты Республики Карелия от 12 декабря 2017 года № 694-П.

5.2. В учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за качество выполняемых работ, в том числе:

а) выплата за наличие квалификационной категории;

б) выплата, устанавливаемая с учётом выполнения показателей эффективности деятельности работников;

в) выплата за наличие у работника почетного звания Российской Федерации или Республики Карелия;

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

- премиальные выплаты по итогам работы.

5.3. В целях стимулирования работников учреждений к повышению эффективности труда устанавливаются выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ с учётом достижения показателей эффективности деятельности работников.

Разработка показателей эффективности деятельности работников учреждений и критериев их оценки 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.

5.5. Работникам, которым присвоено почетное звание Российской Федерации или Республики Карелия, устанавливается выплата в размере до 10% от оклада (должностного оклада).

Указанная выплата устанавливается только по основной работе.

При наличии у работника нескольких почетных званий выплата за почетное звание применяется по одному из оснований.

5.6. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на определённый срок и должны быть связаны с особенностью поручаемой работнику работы. При установлении выплаты учитываются следующие факторы:

- интенсивность и напряжённость в работе (определяется по результатам анализа выполненного объёма работы за отчётный период);

- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы учреждения (на период усложнения режима работы);

- внедрение и использование современных технологий и новых форм



организации социального обслуживания (на период внедрения);

- участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- выполнение особо важных и срочных работ;
- и иное.

Указанная выплата устанавливается ежемесячно с учетом результатов деятельности работников.

5.7. Размер выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, выслугу лет при наличии у работника непрерывного стажа работы:

- а) от 1 до 3 лет – 5 % от должностного оклада;
- б) от 3 до 5 лет – 10 % от должностного оклада;
- в) свыше 5 лет – 15 % от должностного оклада.

В стаж могут засчитываться периоды замещения отдельных должностей на предприятиях, в учреждениях и организациях, опыт и знание работы в которых необходимы для выполнения должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией.

Порядок исчисления стажа определяется коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мотивированного мнения представительного органа работников.

5.8. С целью поощрения работников учреждений могут выплачиваться премии по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

5.9. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником.

## 6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности работников данного учреждения.

6.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих из бюджета Республики Карелия, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.3. С учётом обеспечения финансовыми средствами по решению руководителя учреждения, работнику, участвующему во Всероссийском конкурсе на звание «Лучший работник учреждения социального обслуживания» и включенному по результатам второго и третьего этапов в состав лауреатов, может устанавливаться единовременная выплата стимулирующего характера. Рекомендуемый размер выплаты – до 100% от оклада (должностного оклада).

6.5. С учетом обеспечения финансовыми средствами работникам также выплачивается единовременная выплата к юбилейным и праздничным датам, в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации и Республики Карелия, ведомственными наградами, присвоением почетных званий, а также в связи с выходом на пенсию, с рождением ребенка, смертью близких родственников.

Приложение  
к Положению об оплате труда работников  
государственного бюджетного учреждения  
социального обслуживания Республики  
Карелия «Республиканский социально-  
реабилитационный центр для  
несовершеннолетних «Возрождение»

Показатели  
эффективности деятельности работников государственного бюджетного  
учреждения социального обслуживания Республики Карелия  
«Республиканский социально-реабилитационный центр для  
несовершеннолетних «Возрождение», и критерии их оценки

№ п/п	Категории работников	Наименование показателя эффективности деятельности работников	Критерии оценки	баллы
1	2	3	4	5
1	Все сотрудники	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий, поручений, отсутствие нарушений сроков выполнения Перевыполнение норм нагрузки	5 (-5) 1
2	Все сотрудники	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	Повышение профессионального мастерства и квалификации без использования бюджетных средств	5
3	Педагогические работники	Использование новых эффективных технологий в работе учреждения	Достижение позитивных результатов работы в условиях использования новых социальных технологий.	6
			Проведение открытых мероприятий, тренингов (для специалистов), семинаров, методических дней на уровне - центра - города - республики - международном открытое занятие с воспитанниками	4 5 5 6 2
	Обслуживающий персонал		Разработка и участие в реализации блоков реабилитационных программ, реабилитационных программ, внедренных в работу учреждения. <sup>1</sup>  Участие и разработка социальных проектов	1-12 8, 16
			Обеспечение условий для проведения открытых мероприятий, тренингов (для специалистов), семинаров, методических дней, профессиональных конкурсов, реализации реабилитационных программ,	2

<sup>1</sup> Воспитатели: участие в реабилитационной смене – 1 балл, разработка блока реабилитационной программы – 5 баллов, реализация блока реализационной программы – 3 балла;  
Педагоги-психологи, соц. педагоги: участие в реабилитационной смене – 2 балла, разработка блока реабилитационной программы – 8 баллов, реализация блока реализационной программы – 8 баллов, реализация реализационной программы – 10 баллов, разработка реабилитационной программы - 12 баллов.

			целевых смен	
4	Все сотрудники	Участие в методической работе и инновационной деятельности	Наличие научно-методических публикаций, рекомендаций, пособий	8
5	Все сотрудники	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Знание и соблюдение профессиональной этики, правил поведения и общения, учет индивидуальных интересов и соц. потребностей, соблюдение конфиденциальности.	8 (- 8)
6	Все сотрудники	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Участие в профессиональных конкурсах, смотрах профессионального мастерства.  Участие в деятельности общественных организаций в соответствии с профилем учреждения. Участие с несовершеннолетними в конкурсах, смотрах в соответствии с деятельностью учреждения	8  1 2
7	Все сотрудники	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг	Наличие благодарностей от организаций, граждан.  Наличие жалоб (от получателей услуг, вышестоящих организаций, контрольно-надзорных органов)	3  6 (- 6)
8	Медицинские работники, соц. работники	Отсутствие массовой заболеваемости детей инфекционными заболеваниями	Отсутствие массовой заболеваемости детей инфекционными заболеваниями вследствие надлежащей организации проф. работы, должного выполнения обязанностей по недопущению распространения заболеваемости.	10
9	Все специалисты	Своевременность представления месячных, квартальных, годовых отчетов, планов статистической отчетности и их качество	Соблюдение сроков, форм представления отчетов	5 (-5)
10	Все сотрудники	Инициатива и непосредственное участие в благоустройстве территории и помещений Центра	Выполнение работ и оказание услуг, непредусмотренных должностными инструкциями (в случаях отсутствия иных доплат)	2
11	Все сотрудники	Привлечение спонсорской помощи	Систематическая работа по привлечению спонсорской помощи	1-6
12	Все сотрудники	Особый режим работы	Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной, бесперебойной работы эксплуатационных систем для жизнеобеспечения учреждения	3