

Согласовано:

Министр социальной защиты населения
и труда Белгородской области



И.П. Батанова

Утверждаю:

Директор ОСГБУ «МЦСПСиД
«Семья» Вейделевского района»
Белгородской области



С.В.Яковлев

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников областного специализированного
государственного бюджетного учреждения «Многопрофильный центр
социальной помощи семье и детям «Семья»
Вейделевского района» Белгородской области**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников ОСГБУ «МЦСПСиД «Семья» Вейделевского района» Белгородской области (далее – Учреждение) разработано на основании:

- Трудового кодекса Российской Федерации;
 - Постановления Правительства Белгородской области от 21 декабря 2006 года № 261-пп «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников учреждений системы социальной защиты населения Белгородской области» (далее – Постановление);
 - Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,
 - Приказа Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 года № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»:
- с учетом изменений и дополнений в нижеперечисленные документы:
- Устав Учреждения;
 - Коллективный договор;
- а также иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового законодательства.

1.2. Положение является локальным нормативным актом Учреждения.

1.3. Положение определяет порядок и условия установления базовых должностных окладов и применения компенсационных, стимулирующих выплат, в целях реализации единых принципов оплаты труда работников Учреждения.

1.4. Положение включает:

- порядок и условия оплаты труда работников учреждения;
- порядок и условия установления компенсационных выплат;
- порядок и условия установления стимулирующих выплат;
- условия оплаты труда руководителя, его заместителя.

1.5. Положение распространяется на всех работников Учреждения, начиная с 01 марта 2024 г.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Должностные оклады подлежат индексации в соответствии с нормативными правовыми актами Белгородской области.

2.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируются за счет средств областного бюджета. Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется с учетом индексации в соответствии с нормативными правовыми актами Белгородской области.

2.3. Условия оплаты труда, установленные Положением, обязательны для применения в Учреждении.

2.4. Размеры должностных окладов устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами Белгородской области и штатным расписанием Учреждения, согласованным в установленном порядке.

Размер должностного оклада изменяется в случаях внесения изменений в соответствующие нормативные правовые акты Белгородской области с внесением соответствующих изменений в штатное расписание Учреждения.

2.5. В трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником предусматриваются: фиксированный размер должностного оклада, установленный ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда, размеры выплат компенсационного характера в случае выполнения им работ с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера.

2.6. Работникам учреждений могут устанавливаться выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделами III и IV настоящего Положения.

2.7. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на 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 комиссии;
- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома.

2.8. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы работников учреждений по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному ими времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

2.9. Финансирование расходов на выплату заработной платы работникам Учреждения осуществляется за счет субсидии на выполнение государственного (муниципального) задания из средств областного бюджета.

Минимальный размер заработной платы (МРОТ) по Учреждению не должен быть ниже размера, установленного по Белгородской области на текущий финансовый год.

Средняя заработная плата по Белгородской области педагогическим и социальным работникам, а также среднему медицинскому персоналу не должна быть ниже размера, установленного Указами президента РФ от 7 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 28 декабря 2012 года №1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

III. Порядок и условия установления компенсационных выплат

3.1. Работникам учреждений могут устанавливаться компенсационные выплаты:

- повышение оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- коэффициент за специфику работы - в зависимости от типовой группы Учреждения;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (повышение оплаты труда за работу в ночное время; повышение оплаты труда за сверхурочную работу; повышение оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы).

3.1.1. Размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются с обеспечением их дифференциации в зависимости от степени вредности по результатам специальной оценки условий труда.

Повышенный размер оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда работникам Учреждения устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Установленные размеры повышения оплаты труда не могут быть уменьшены без проведения на этих рабочих местах мероприятий по улучшению условий труда.

3.1.2. Коэффициент за специфику работы устанавливается всем работникам Учреждения, с которыми заключены трудовые договора (по основной должности и по совместительству) в размере 25 процентов от должностного оклада.

3.1.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

3.1.3.1. Повышение оплаты труда работников за работу в ночное время (с 22:00 часов до 06:00 часов) за каждый час работы в ночное время устанавливается в размере 20 процентов от должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Расчет части должностного оклада за час работы работника Учреждения определяется путем деления размера должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

3.1.3.2. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Размеры и условия повышения оплаты труда за сверхурочную работу определяются трудовым договором, локальным нормативным актом или коллективным договором. Оплата за сверхурочную работу производится из расчета должностного оклада без начисления компенсационных и стимулирующих выплат.

Оплата производится по формуле:

Часовая часть оклада = должностной оклад / (годовая норма рабочих часов для данной категории работников по производственному календарю / 12)

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере, либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.

3.1.3.3. Компенсационная выплата, в случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной или праздничный день, оплачивается:

- работникам Учреждения, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

- работникам Учреждения, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх 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 нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

При этом в расчет для начисления включается сложившийся должностной оклад (для работ в соответствии со сменным графиком).

3.1.3.4. При совмещении профессий (должностей), увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается в процентном отношении от должностного оклада сотрудника, которого замещают (но не более 100%), или твердой сумме (не превышающей 100% должностного оклада) по соглашению сторон трудового договора в рамках Законодательства РФ, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.1.4. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя

IV. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

4.1. В целях стимулирования работников Учреждения к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу устанавливаются стимулирующие выплаты.

Стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые для работников Учреждения, с целью повышения мотивации качественного труда и поощрения за результаты труда.

Распределение стимулирующих выплат производится Комиссией по распределению стимулирующих выплат работникам Учреждения (далее - Комиссия).

Стимулирующие выплаты директору Учреждения устанавливаются Министерством социальной защиты населения и труда Белгородской области (далее - Министерство).

Показатели и критерии для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании Учреждения в целом.

Размер стимулирующих выплат производится в твердой сумме (для начисления за наличие квалификационной категории, надбавки за ученую степень, надбавки за почетное звание) и в процентах от должностного оклада (для начисления интенсивности, надбавки за наставничество, выплаты водителям за классность и выплаты за стаж непрерывной работы).

Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда, предусмотренных на выплату заработной платы.

При условии изменения фонда оплаты труда и индексации заработной платы в течение календарного года проводится внеочередное заседание Комиссии.

Выплаты стимулирующего характера учитываются в расчете средней заработной платы для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска.

4.2. Выплаты стимулирующего характера осуществляются согласно приказу директора Учреждения на основании решения Комиссии по распределению стимулирующих выплат, созданной в Учреждении.

Состав Комиссии утверждается приказом директора Учреждения и должен быть не менее 7 человек.

Комиссия состоит из председателя, секретаря и членов Комиссии.

Комиссия осуществляет свою деятельность на основании данного Положения.

Основными задачами Комиссии являются оценка результатов деятельности работников Учреждения в соответствии с критериями, подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат работникам Учреждения.

Комиссия оценивает качество труда всех работников учреждения, независимо от их профессионально-квалификационных групп.

Состав Комиссии Учреждения утверждается приказом директора Учреждения.

Стимулирующие выплаты рассматриваются Комиссией на основании аналитической информации по наименованиям выплат.

Комиссия принимает решение о назначении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем Комиссии.

4.3. Стимулирующие выплаты включают в себя:

4.3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- за интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ до 100 процентов;

- за высокие достижения в работе и участие в проектной деятельности до 20 процентов;

- за участие в выполнении особо важных или срочных работ, мероприятий до 50 процентов.

Стимулирование работников за интенсивность и высокие результаты осуществляется в процентах от должностного оклада с учетом выполнения критериев в соответствии с Приложением №1 к настоящему Положению «Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников ОСГБУ «МЦСПСиД «Семья» Вейделевского района» Белгородской области (далее - Приложение №1).

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

Выплата директору Учреждения устанавливается приказом Министерства.

Выплаты работникам Учреждения устанавливаются ежемесячно за результаты работы в текущем месяце.

Выплаты для вновь принятых сотрудников, работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, а также работников, перешедших с одной должности на другую, устанавливаются по результатам работы за текущий месяц и рассчитываются с даты приема на работу.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты устанавливается приказом директора Учреждения согласно протоколу Комиссии.

4.3.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.3.2.1. Надбавка за наставничество устанавливается работникам, осуществляющим функции наставника в отношении работников Учреждения - молодых специалистов, в размере 10 процентов от должностного оклада.

4.3.2.2. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается медицинским и педагогическим работникам, которым по результатам аттестации установлена квалификационная категория.

Наличие квалификационной категории	Врачи (руб.)	Средний медицинский персонал (руб.)	Педагогические работники (руб.)
II категория	3 500	1 800	
I категория	7 000	3 500	4 500
Высшая категория	10 500	5 300	6 700

Педагог-наставник			1800
Педагог-методист			1800

При повышении категории сотрудниками на основании подтверждающего документа новый размер устанавливается с даты присвоения этой категории. Надбавка устанавливается на период действия квалификационной категории в твердой сумме и в размере пропорционально занятой штатной ставки (на 1,0 ставку, 0,75 ставки, 0,5 ставки, 0,25 ставки).

4.3.2.3. Надбавка за ученую степень устанавливается в твердой сумме в следующих размерах:

- доктор наук - 12 000 рублей;
- кандидат наук - 7 000 рублей.

4.3.2.4. Надбавка за почетное звание устанавливается в твердой сумме в размере 3 500 рублей за наличие ученой степени, почетных званий, государственных и отраслевых наград:

- за почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников отраслей образования, здравоохранения и социальной защиты населения, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный»;

- за отраслевые награды Российской Федерации в сфере образования, здравоохранения и социальной защиты населения, культуры и спорта.

В случае если работник одновременно имеет два и более звания, доплата производится по наибольшему размеру соответствующих выплат.

4.3.2.5. Выплата водителям автомобилей за классность:

- водителю автомобиля, имеющему категории вождения автотранспортом «В», «С» и «Д», или «В», «С» и «Е» (2 класс) – 10 процентов от должностного оклада;

- водителю автомобиля, имеющему категории вождения автотранспортом «В», «С», «Д» и «Е» (1 класс) – 25 процентов от должностного оклада.

4.3.2.6. Выплата водителям за ремонт и обслуживание двух и более единиц транспорта в размере 10 процентов от должностного оклада.

Выплата за качество выполняемых работ директору Учреждения устанавливается приказом Министерства.

Выплата сотрудникам Учреждения за качество выполняемых работ, за исключением руководителя, устанавливается решением Комиссии с оформлением протокола заседания с момента приёма на работу (при наличии подтверждающих документов для назначения данной выплаты) или с даты их установления при работе в Учреждении.

4.3.3 Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Размер выплаты устанавливается от должностного оклада в зависимости от непрерывного стажа работы в соответствии с установленным порядком.

- в размере 0,3 базового оклада за первые три года и по 0,15 базового оклада за каждые последующие два года непрерывной работы, но не выше 0,6 базового оклада врачам и среднему медицинскому персоналу учреждений всех типов, расположенных в сельской местности;

- За непрерывный стаж работы размер коэффициента составляет 0,2 должностного оклада за первые три года (от 3 до 5 лет) и 0,1 должностного оклада за

последующие два года непрерывной работы (более 5 лет), но не выше 0,3 должностного оклада всем работникам Учреждения, кроме указанных в абзаце 2 пункта 4.3.3.

4.3.3.1. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение надбавок:

4.3.3.2. В стаж работы засчитывается:

- время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству, на любых должностях в учреждениях социальной защиты населения, здравоохранения, Госпотребнадзора (Госсанэпиднадзора), образования, культуры и спорта, финансовых органов;

- время пребывания в интернатуре на базе клинических кафедр высших медицинских образовательных учреждений;

- время пребывания в клинической ординатуре, а также в аспирантуре и докторантуре по клиническим и фармацевтическим дисциплинам в высших учебных образовательных и научно-исследовательских учреждениях;

- время работы в централизованных бухгалтериях при органах и учреждениях социальной защиты населения и здравоохранения при условии, если за ними непосредственно следовала работа в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения;

- время выполнения в учреждениях здравоохранения лечебно-диагностической работы, заведование отделениями и дополнительные дежурства, осуществляемые работниками государственных медицинских высших образовательных учреждений, в т.ч. учреждений дополнительного медицинского образования, и научных организаций клинического профиля, время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестер милосердия, в т.ч. старших и младших, обществ Красного Креста и его организаций;

- время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству, на врачебных и фельдшерских здравпунктах, являющихся структурными подразделениями предприятий (учреждений и организаций), независимо от форм собственности;

- время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, СТ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, России, ШС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, Минюста России;

- время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверх срочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в учреждение здравоохранения и социальной защиты населения не превысил 1 года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, независимо от продолжительности перерыва;

- время работы в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения в период учебы студентам медицинских высших и средних образовательных учреждений независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в учреждениях социальной защиты населения, здравоохранения, Госпотребнадзора (Госсанэпиднадзора) и образования;

- время непрерывной работы в приемниках-распределителях МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество.

4.3.3.3. Работникам Учреждения при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

- время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах; время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

- время работы в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 года;

- время по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

4.3.3.4. Работникам Учреждения без каких-либо условий и ограничений:

- время службы в Вооруженных Силах СССР, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР и пребывания в партизанских отрядах в период Великой Отечественной войны, а также выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата.

4.3.3.5. Стаж работы сохраняется:

- при поступлении на работу в учреждения социальной защиты населения, при отсутствии во время перерыва другой работы;

4.3.3.6. Не более одного месяца:

- со дня увольнения из учреждений социальной защиты населения, здравоохранения, Госпотребнадзора (Госсанэпиднадзора) и образования;

- после увольнения с научной или педагогической работы, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях социальной защиты населения, здравоохранения, Госпотребнадзора (Госсанэпиднадзора) образования, культуры и спорта, финансовых органов;

- после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей в учреждениях социальной защиты населения, здравоохранения, Госпотребнадзора (Госсанэпиднадзора), образования, культуры и спорта, финансовых органов, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен;

- со дня увольнения из органов управления здравоохранения, социальной защиты населения, органов Госпотребнадзора (Госсанэпиднадзора), Федерального и территориальных фондов обязательного медицинского страхования, медицинских страховых организаций обязательного медицинского страхования, Фонда социального страхования Российской Федерации и его исполнительных органов, Обществ Красного Креста, комитетов профсоюзов работников здравоохранения, образования, культуры и спорта, финансовых органов и с должностей доверенных врачей;

- после увольнения с работы на должностях медицинского персонала дошкольных и общеобразовательных учреждений, фельдшерско-акушерских пунктов, профилакториев, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях здравоохранения, социальной защиты населения; со дня увольнения из предприятий и организаций (структурных подразделений) независимо от форм собственности, осуществляющих в установленном порядке функции учреждений здравоохранения, при условии, если указанным периодам работы непосредственно предшествовала работа в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения;

- со дня увольнения из приемника-распределителя МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество.

4.3.3.7. Не более двух месяцев:

- со дня увольнения из учреждений социальной защиты населения, здравоохранения, Госпотребнадзора (Госсанэпиднадзора) и образования, после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

- перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда к новому месту жительства;

- после возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях и на должностях, предусмотренных перечнем учреждений социальной защиты населения;

- время переезда к месту жительства и нахождения в отпуске, не использованном за время работы за границей, в указанный двухмесячный срок не включается.

Этот же порядок применяется в отношении членов семей, находившихся за границей вместе с работником.

4.3.3.8. Не более трех месяцев:

- после окончания высшего или среднего профессионального образовательного учреждения, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

- со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения), сокращением штатов;

- со дня увольнения с работы (службы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и с медицинских (фармацевтических) должностей в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, не считая времени переезда.

4.3.3.9. Не более шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения) в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

4.3.3.10. Не позднее одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях социальной защиты населения.

4.3.3.11. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях социальной

защиты населения, здравоохранения, Госпотребнадзора (Госсанэпиднадзора), образования, культуры и спорта, финансовых органов:

- эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;
- зарегистрированным на бирже труда как безработным; получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости; принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;
- покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;
- пенсионерам, вышедшим на государственную пенсию из учреждения здравоохранения или социальной защиты населения (по старости, по инвалидности, за выслугу лет и другим основаниям);
- женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений социальной защиты населения, здравоохранения, Госпотребнадзора (Госсанэпиднадзора) и образования в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего (лиц рядового, начальствующего состава органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел;
- занятым на сезонных работах в учреждениях здравоохранения, с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости.

4.3.3.12. Стаж работы сохраняется также в случаях:

- расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящимся на их попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет, при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста;
- отбывания исправительно-трудовых работ по месту работы в учреждениях социальной защиты населения. Надбавки за время отбывания наказания не выплачиваются, и время отбывания наказания в непрерывный стаж не засчитывается.

4.3.3.13. Перерывы в работе, предусмотренные подпунктами 4.3.3.6 -4.3.3.12 подпункта 4.3.3 пункта 4.3 раздела IV настоящего Положения, в стаж непрерывной работы, дающий право на надбавки за продолжительность работы, не включаются.

4.3.3.14. В стаж работы не засчитывается и прерывает его: время работы в учреждениях, организациях и предприятиях, не предусмотренных номенклатурой учреждений здравоохранения, социальной защиты населения, а также организациях для детей-сирот, за исключением учреждений, организаций и предприятий, упомянутых в разделе VI Положения.

Выплата за стаж работы директору Учреждения устанавливается приказом Министерства.

Выплата за стаж работы сотрудникам Учреждения, за исключением руководителя, устанавливается решением Комиссии с оформлением протокола заседания с момента приёма на работу или с даты возникновения права на получение данной выплаты или увеличения ее.

4.3.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

Вознаграждение по итогам работы может выплачиваться за месяц, за квартал, полугодие, 9 месяцев, год в соответствии с локальными нормативными актами, принимаемыми директором Учреждения, а также в соответствии с Коллективным договором.

Размер премиального вознаграждения определяется приказом руководителя Учреждения на основе установленных показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников учреждений.

Премияльное вознаграждение по итогам работы производится в зависимости от выполнения показателей и критериев их профессиональной деятельности, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и рекомендаций Министерства в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждений.

Показатели и критерии для премиального стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективности деятельности.

Премияльная выплата всех категорий работников устанавливается по критериям оценки результативности профессиональной деятельности от должностного оклада из расчета одной ставки в пределах средств, направляемых на оплату труда.

Выплата директору Учреждения устанавливается приказом Министерства.

Выплачиваемая премия является формой материального стимулирования эффективного и добросовестного труда.

Размер премии за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) конкретному работнику определяется в зависимости от результатов его работы и оценивается по показателям результативности.

Премия может быть выплачена в уменьшенном размере или не выплачена полностью за нарушение трудовой дисциплины, неисполнение или за ненадлежащее исполнение должностных обязанностей.

В случае уменьшения размера (невыплаты) премии отдельным работникам в приказе директора Учреждения, принимаемого с учетом протокола Комиссии, указываются нарушения, явившиеся причиной для принятия такого решения. Основанием для принятия такого приказа должно быть подтверждение конкретных фактов нарушений (докладной или служебной записки) руководителя структурного подразделения.

Не подлежат премированию работники за расчетный период в следующих случаях:

- увольняемые (уволенные) в расчетном периоде из Учреждения как невыдержавшие испытания при приеме на работу, а также по собственному желанию.

- поступившие на работу и отработавшие менее месяца в расчетном периоде.

При наличии экономии средств фонда оплаты труда, согласно приказу директора Учреждения может выплачиваться премия, в размере до одного должностного оклада или в твердой сумме:

- в связи с юбилейными датами. Юбилейными датами следует считать 50,55, 60 и далее каждые 5 лет;

- по случаю праздников Дня защитника Отечества, Международного женского дня, а также в связи с профессиональным праздником – днем социального работника 8 июня;

- работникам, награжденным грамотой Учреждения, Благодарственными письмами, Благодарностями, Почетными грамотами Учреждения, Благодарностями и Почётными грамотами главы администрации Вейделевского района, Почётными грамотами муниципального совета «Вейделевский район», Министерства социальной защиты населения и труда Белгородской области, Губернатора Белгородской области;

- по случаю торжественного события в личной жизни работника (выход на пенсию).

4.3.5. Материальная помощь.

4.3.5.1. Работнику на основании письменного заявления один раз в течение календарного года выплачивается материальная помощь в размере одного должностного оклада.

Материальная помощь не выплачивается работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, кроме случаев предоставления материальной помощи в соответствии с пунктом 4.3.5.2 настоящего Положения.

4.3.5.2. На основании письменного заявления работника и по решению директора Учреждения за счет экономии фонда оплаты труда также может оказываться материальная помощь в связи с особыми жизненными обстоятельствами и непредвиденными событиями:

- в случае смерти супруга (супруги), детей, родителей работника при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство, копии которых прилагаются к заявлению, - в размере не более трех должностных окладов;

- в случае смерти работника материальная помощь может выплачиваться одному из членов его семьи (супруг (супруга), дети, родители) на основании письменного заявления при предъявлении свидетельства о смерти, документов, подтверждающих принадлежность к членам семьи работника, - в размере не более трех должностных окладов;

- в связи с утратой или повреждением имущества в результате пожара или стихийного бедствия на основании письменного заявления работника, при предъявлении подтверждающих документов уполномоченных органов, копии которых прилагаются к заявлению, - в размере не более двух должностных окладов;

- в случае необходимости лечения, дорогостоящей операции, восстановления здоровья в связи с полученным увечьем, заболеванием, перенесенной аварией, травмой или несчастным случаем на основании письменного заявления работника и медицинского заключения - в размере не более двух должностных окладов;

- в случае рождения ребенка у работника, регистрации брака работника при предъявлении свидетельства о рождении или свидетельства о браке соответственно, копии которых прилагаются к заявлению, - в размере не более двух должностных окладов.

4.3.5.3. Размер материальной помощи устанавливается работникам Учреждения в конкретной сумме приказом директора Учреждения.

Выплата материальной помощи директору Учреждения устанавливается приказом Министерства.

V. Условия оплаты труда директора, заместителя директора Учреждения

5.1. Заработная плата директора, заместителя директора Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда директора, заместителя директора Учреждения определяются трудовыми договорами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Белгородской области.

5.3. Условия оплаты труда директора Учреждения определяются трудовым договором, заключенным Министерством с директором Учреждения.

5.4. Для установления должностных окладов руководителей Учреждений устанавливается коэффициент управления.

Директору Учреждения коэффициент уровня управления устанавливается в размере:

до 50 человек - 1 базовый оклад.

5.5. Размер должностного оклада директора Учреждения определяется в размере 85 процентов от устанавливаемых ежегодно плановых значений средней начисленной заработной платы наемных работников, в организациях у индивидуальных предпринимателей и физических лиц в области в соответствии с нормативным правовым актом Белгородской области, округляется до целых рублей по общим правилам округления и составляет на 1 января 2024 года 37 868 рублей.

Повышение должностного оклада директора Учреждения, заместителя директора Учреждения зависит от увеличения размера плановых значений средней заработной платы по области по состоянию на 1 января и устанавливается ежегодно приказом Министерства.

5.6. Размер должностного оклада заместителя директора Учреждения определяется директором Учреждения в размере на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада директора с учетом коэффициента управления.

5.7. Директору, заместителю директора Учреждения компенсационные выплаты могут устанавливаться в соответствии с разделом III Положения, стимулирующие выплаты - в соответствии с разделом IV Положения.

5.8. Директору к должностному окладу устанавливаются компенсационные и стимулирующие выплаты с учетом коэффициента управления.

5.9. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

Директору, заместителю директора Учреждения устанавливаются ежемесячные, ежеквартальные, годовые премии по результатам работы с учетом выполнения показателей и критериев эффективности деятельности учреждений в порядке, установленном Министерством.

5.10. Размер вознаграждения для директора, заместителя директора Учреждения определяется на основе показателей, установленных приказами Учреждения, для директора - Министерством.

Вознаграждение по итогам работы осуществляется в зависимости от выполнения показателей и критериев деятельности в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

5.11. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителя директора Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Белгородской области от 13 марта 2017 года № 86-пп «Об установлении соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров казенных, бюджетных, автономных учреждений Белгородской области и среднемесячной заработной платы работников данных учреждений» в кратности 5.

5.12. В случаях выполнения директором, заместителем директора Учреждения работы по совмещению должностей (профессий) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы в фактически начисленной заработной плате учитываются суммы, начисленные как по основной должности (профессии), так и по совмещаемой должности (профессии), а также начисленные за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы. При работе по совместительству в фактически начисленной заработной плате учитываются только суммы фактически начисленной заработной платы по должности директора, заместителя директора Учреждения.

**«Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
работников ОСГБУ «МЦСПСиД «Семья» Вейделевского района»
Белгородской области»**

**Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в процентах
от должностного оклада:**

Для заместителя директора 10 %:

- 3 %- за осуществление контроля и проверок качества предоставляемых социальных услуг;
- 4 % - за организацию антитеррористической безопасности учреждения и ведение документации по антитеррористической защищенности учреждения;
- 3 % - за осуществление контроля качества деятельности бракеражной комиссии за организацией питания воспитанников учреждения.

Для экономиста 74,0 %:

- 10 % - за своевременное и качественное планирование финансово-хозяйственной деятельности учреждения;
- 10 % - за соблюдение норм и лимитов бюджетных обязательств, бюджетных ассигнований;
- 10 % -за своевременное и качественное предоставление отчетов, информации в соответствии с требованиями вышестоящих органов и руководства учреждения;
- 10 % - за соблюдение финансовой дисциплины;
- 10 % - за своевременную разработку положений, подготовку экономических расчетов, направленных на эффективное использование бюджетных средств;
- 14 % - за анализ и выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности по статьям расходов;
- 10 % - за отсутствие нарушений по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности контролирующими органами.

Для программного администратора 70%:

- 30 % - за своевременное и качественное предоставление отчетов, информации в соответствии с требованиями вышестоящих органов и руководства учреждения;
- 20% - за своевременную актуализацию программного обеспечения автоматизированных рабочих мест в учреждении;
- 20% за администрирование сайта учреждения и официальных страниц учреждения (госпаблики, в социальных сетях «Одноклассники, вконтакте).

Для специалиста по охране труда 66,8 %:

- 20% - за своевременное проведение инструктажей работников по охране труда;
- 15% - за осуществление правильного хранения учета и выдачи работникам средств индивидуальной защиты;
- 16,8% - за своевременное и качественное предоставление отчетов, информации в соответствии с требованиями вышестоящих органов и руководства учреждения;
- 15% - за соблюдение сроков проверки знаний у работников учреждения требований охраны труда.

Для кастелянши 43,2%:

- 15% - за соблюдение правил хранения и учета мягкого инвентаря, одежды, постельных принадлежностей получателей социальных услуг;
- 15 % - за соблюдение сроков санитарно-гигиенической обработки одежды, постельных принадлежностей получателей социальных услуг;
- 13,2% - за осуществление контрольных замеров размеров одежды у получателей социальных услуг с целью приобретения одежды.

Для заведующего хозяйством 55,3 %:

- 10 % - за ведение документации по противопожарной безопасности, по гражданской обороне и ЧС, по электробезопасности, по работе автотранспорта, по теплосетям;
- 10 % - за своевременный ремонт мебели, оборудования, инвентаря;
- 10 % - за благоустройство и озеленение территории, участие в субботниках;
- 10 % - за оказание содействия в организации ремонта и уборки жилых помещений;
- 15,3 % - за организацию бесперебойной работы систем водоснабжения, канализации, теплоснабжения, вентиляции, энергоснабжения и водостоков.

Для заведующего складом 9,2 %:

- 3 %- за ведение документации (своевременное заполнение журнала поступления МЦ, своевременность предоставления отчетов, накладных);
- 3 %- за обеспечение исправности оборудования, поддержание в рабочем состоянии термометров, гигрометров;
- 3,2 %- за соблюдение санитарных норм и правил, санитарного состояния складских помещений.

Для водителя автомобиля 37 %:

- 7 % - за ненормированный рабочий день;
- 10 % - за техническое состояние автотранспорта, своевременный ремонт;
- 10 %- за ведение документации: своевременность сдачи путевых листов и отчетов;
- 10 % - за соблюдение техники безопасности и правил дорожного движения.

Для медицинской сестры 67,8 %:

- 10 %- за осуществление контроля и проверок качества предоставления социально-медицинских и социально-бытовых услуг;

-10 % - за организацию питания несовершеннолетних получателей социальных услуг (составление меню, контроль закладки основных продуктов и качественное приготовление пищи, отбор проб);

-10 % - за контроль своевременного прохождения периодических медицинских осмотров и гигиенического обучения сотрудников;

- 10 % - за проведение мероприятий, направленных на снижение заболеваемости воспитанников;

- 10 %- за своевременную закупку медикаментов и изделий медицинского назначения;

- 7,8 % - за своевременный контроль проведения поверки медицинского оборудования;

-10 % - за осуществление профилактики заболеваний воспитанников; разработку наглядной агитации: санбюллетень, плакат, брошюра, буклет.

Для рабочего по стирке и ремонту одежды 27,9 %:

-10 % - за качество стирки белья и одежды воспитанников, постельного белья, покрывал, штор, и пр.;

-10 % - за качество глажки белья и одежды воспитанников глажки постельного белья, покрывал, штор и пр.;

- 7,9 % - за соблюдение правил эксплуатации оборудования.

Для специалиста по кадрам 33,4 %:

- 10 % - за качественное ведение документации, своевременное внесения записей (журнал движения и учета трудовых книжек, личные дела сотрудников, карточки), своевременное составление графика отпусков;

-10 % - за своевременное предоставление в бухгалтерию документов (приказы на прием, перевод и увольнение, приказы на доплаты, на оплату ночных и праздничных часов, предоставление отпуска и др.);

-10 % - за качественное ведение табеля учета рабочего времени и его своевременное предоставление в бухгалтерию;

- 3,4 % - за своевременное предоставление отчетов о работниках учреждения в Социальный фонд РФ и др.

Для специалиста по торгам 35,03 %:

- 5,03 % - за качественное формирование описания объекта закупки;

-10 % - за своевременный и качественный сбор и анализ поступивших заявок;

- 10 % - за качественное составление закупочной документации;

-10 % - за своевременную подготовку и публичное размещение извещения об осуществлении закупки, документации о закупках, проектов контрактов.

Для повара 52,3 %:

-12 % - за качество приготовления пищи согласно меню;

-10,3 % - за соблюдение санитарных норм;

-10 % - за своевременное заполнение журнала учета температурного режима холодильников;

-10 % - за ежедневный отбор проб и их маркировку;

-10 % - за своевременную маркировку кухонного инвентаря и его использование согласно маркировке.

Для помощника воспитателя 6,75 %:

- 2 % - за соблюдение санитарных норм, использование по назначению промаркированного инвентаря за своевременную смену постельного белья и одежды и обуви воспитанников;
- 1 % - за соблюдение норм кормления, контроль температуры подаваемой пищи; внешний вид воспитанников;
- 1 % - за своевременное проведение генеральных уборок в помещениях центра, обработку игрушек, предметов личной гигиены и т.п.;
- 1 % - за осуществление постоянного контроля над жизнедеятельностью воспитанников во время сна, приема пищи, прогулок и других режимных моментов;
- 1 % - за соблюдение норм и правил охраны труда, противопожарной безопасности.
- 0,75 % - за выполнение общественных поручений.

Для уборщика служебных помещений 46,1 %:

- 10 % - за своевременную уборку помещений административного корпуса учреждения;
- 6,1 % - за участие в субботниках и работах по благоустройству территории учреждения;
- 10 % - за своевременную уборку мусора в помещениях учреждения;
- 10 % - за качественную дезинфекцию санитарно-технического оборудования;
- 10 % - за соблюдение норм и правил охраны труда, противопожарной безопасности.

Для сторожа-вахтера 19,7%:

- 7 % - за качественное и своевременное осуществление охраны зданий учреждения, прилегающей территории и имущества, ведения журнала передачи смены;
- 7 % - за соблюдение пропускного режима, том числе в период карантинных мероприятий;
- 3 % - за своевременное информирование о неисправностях систем АПС и видеонаблюдения;
- 2,7 % - за участие в субботниках и работах по благоустройству территории учреждения.

Для специалиста по социальной работе 41,6 %:

- 15 % - за качественное ведение документации, составление индивидуальных программ сопровождения семей;
- 10 % - за подготовку, направление запросов и информации о семьях, несовершеннолетних воспитанниках в субъекты системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних;
- 10 % - за организацию выявления и учет проживающих на территории Вейделевского района семей с детьми, оказавшихся в трудной жизненной ситуации;
- 6,6 % - за осуществление кураторства семей, находящихся в трудной жизненной ситуации.

Для заведующего отделением социального сопровождения семей с детьми 57,6 %:

- 10 % - за качественное и своевременное предоставление отчетов и информации;

- 10 % - за осуществление текущего и перспективного планирования деятельности сотрудников отделения;
- 10 % - за осуществление конструктивного взаимодействия с субъектами системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних Вейделевского района;
- 10 % - за организацию выявлений и учета проживающих на территории Вейделевского района семей с детьми, оказавшихся в трудной жизненной ситуации;
- 10 % - за эффективное осуществление мероприятий по социальному сопровождению семей с детьми;
- 7,6 % - за определение объема работы сотрудников отделения с учетом характера и специфики предоставляемых услуг.

Для заведующего отделением социальной гостиницы для семей, попавших в трудную жизненную ситуацию 57,6 %:

- 10 % - за качественное и своевременное предоставление отчетов и информации;
- 10 % - за осуществление текущего и перспективного планирования деятельности сотрудников отделения;
- 10 % - за осуществление конструктивного взаимодействия с субъектами системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних Вейделевского района;
- 10 % - за организацию выявлений и учета проживающих на территории Вейделевского района семей с детьми, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, нуждающихся в получении социально-бытовых услуг в социальной гостинице учреждения;
- 10 % - за эффективное осуществление мероприятий по социальному сопровождению семей с детьми, проживающих в социальной гостинице учреждения и находящихся на учёте социального сопровождения семей с детьми;
- 7,6 % - за определение объема работы сотрудников отделения с учетом характера и специфики предоставляемых услуг.

Для старшего воспитателя – заведующего отделением социальной реабилитации – специализированным структурным образовательным подразделением 115 %:

- 15% - за качественное ведение документации;
- 15% - за осуществление контроля и проверок качества предоставляемых социальных услуг, составление и реализацию комплексных программ реабилитационной работы с воспитанником и его семьей;
- 15% - за осуществление контроля над качеством предоставления образовательных услуг, текущего и перспективного планирования деятельности сотрудников отделения;
- 15% - за осуществление контроля хода режимных моментов, соблюдение санитарно-гигиенических норм и правил в процессе образовательной деятельности и комплексной реабилитации несовершеннолетних;
- 15,9 % - за осуществление контроля ведения сотрудниками отделения документации установленного образца;
- 19,1% - за организацию работы по охране жизни и здоровья детей в процессе образовательной деятельности и комплексной реабилитации, соблюдение норм и правил охраны труда, противопожарной безопасности;
- 10% - за выполнение поручений администрации учреждения в интересах служебной деятельности, в том числе участие в художественной самодеятельности, конкурсах, соревнованиях (участие в подготовке, сопровождение), проявление инициативы: работа

внерабочее время, личный вклад, мероприятия направленные на повышение потенциала учреждения;

10% - за участие в субботниках, озеленении и благоустройстве дворовой территории учреждения.

Для педагога-психолога 99,57 %:

-10 % - за ведение документации, составление и реализацию комплексных программ реабилитационной работы с воспитанником и его семьей;

-10 % - за своевременность проведения диагностического обследования, организацию занятий, проводимых в рамках образовательной деятельности;

-15 % - за осуществление постоянного контроля над жизнедеятельностью воспитанников во время проведения занятий, сопровождение на мероприятия в другие учреждения;

-15% - за участие педагога в мероприятиях, конкурсах, выставках, семинарах различного уровня, в том числе онлайн;

-15% - за участие воспитанников под руководством педагога в мероприятиях, конкурсах, выставках, семинарах различного уровня, в том числе онлайн;

-14,5 % - за сохранность литературы и инвентаря;

-5,07% - за организацию работы с семьями Вейделевского района и проведение консультаций;

-15% - за проведение обучения граждан, желающих принять в свою семью ребенка, оставшегося без попечения родителей;

-10 % - организация рабочего места педагога (санитарно-гигиеническое состояние кабинета, эстетика, соблюдение ТБ и ПБ).

Для социального педагога до 115 %:

- 15 % - за ведение документации, составление комплексных программ реабилитационной работы с воспитанником и его семьей и ее реализация;

- 15 % - за организацию занятий, проводимых в рамках образовательной деятельности;

- 15 % - за осуществление постоянного контроля над жизнедеятельностью воспитанников во время проведения занятий, сопровождения в школу и обратно, на мероприятия в другие учреждения;

- 15 % - за участие педагога и воспитанников под руководством педагога в мероприятиях, конкурсах, выставках, семинарах различного уровня, в том числе онлайн;

- 20 % - своевременное и качественное предоставление отчетной информации;

- 15 % - за сохранность литературы и инвентаря;

- 20% - выполнение общественных поручений, участие в субботниках, озеленении и благоустройстве дворовой территории учреждения.

Для воспитателя 67,08 %:

-15 % - за осуществление постоянного контроля над жизнедеятельностью воспитанников во время сна, приема пищи, прогулок, других режимных моментов;

-7,5 % - за осуществление постоянного контроля над жизнедеятельностью воспитанников во время проведения занятий, сопровождения в школу и обратно;

- 15 % - за организацию досуга и занятий, проводимых в рамках образовательной деятельности;

- 15 % - за внешний вид воспитанников;

- 15 % - за реализацию комплексных программ реабилитационной работы с воспитанником и его семьей;
- 12,7 % - за участие педагога в мероприятиях, конкурсах, выставках, семинарах различного уровня, в том числе онлайн;
- 10 % - за участие воспитанников под руководством педагога в мероприятиях, конкурсах, выставках, семинарах различного уровня, в том числе онлайн;
- 7 %-организация рабочего места воспитателя (санитарно-гигиеническое состояние кабинета, игровой комнаты, эстетика, соблюдение ТБ и ПБ).

Для педагога дополнительного образования 82,7 %:

- 10 % - за ведение документации;
- 10 % - за осуществление постоянного контроля над жизнедеятельностью воспитанников во время проведения занятий;
- 10 % - за организацию занятий, проводимых в рамках образовательной деятельности;
- 10 % - за реализацию комплексных программ реабилитационной работы с воспитанником и его семьей;
- 10 % - за организацию досуга и занятий, проводимых в рамках образовательной деятельности;
- 10 % - за сохранность литературы и инвентаря;
- 10 % - за участие педагога в мероприятиях, конкурсах, выставках, семинарах различного уровня, в том числе онлайн;
- 12,7 % - за участие воспитанников под руководством педагога в мероприятиях, конкурсах, выставках, семинарах различного уровня, в том числе в формате «онлайн».

Для музыкального руководителя 148,31 %:

- 35 % - за осуществление постоянного контроля над жизнедеятельностью воспитанников во время проведения занятий;
- 35 % - за организацию занятий, проводимых в рамках образовательной деятельности;
- 35 % - за участие педагога в мероприятиях, конкурсах, выставках, семинарах различного уровня, в том числе онлайн;
- 43,31 % - за участие воспитанников под руководством педагога в мероприятиях, конкурсах, выставках, семинарах различного уровня, в том числе в формате «онлайн».

Для рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 43,2 %:

- 8 % - за соблюдение правил эксплуатации рабочего оборудования;
- 5 % - за обеспечение исправности оборудования, поддержание его в рабочем состоянии;
- 5 % - за своевременный ремонт здания учреждения;
- 5 % - за участие в субботниках и работах по благоустройству территории учреждения;
- 10 % - за своевременное комплексное обслуживание здание учреждения;
- 10,2 % - за соблюдение норм и правил охраны труда, противопожарной безопасности.