

Директор
ГАУ СО МО «Дмитровский КЦСОН»

Председатель первичной профсоюзной
организации ГАУ СО МО
«Дмитровский КЦСОН»



/Е.А. Гаврилова/
«04» февраля 2016 года



/А.В. Арсентьева/
«04» февраля 2016 года

**ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
(регистрационный № 10 от 10 марта 2015 г.)**

Государственного автономного учреждения социального обслуживания
Московской области «Дмитровский комплексный центр
социального обслуживания населения»
на 2015 – 2018 годы.

Принято на общем собрании
трудового коллектива
«04» февраля 2016 года

Регистрационный № 189/2016
от «10» 03 2016 г.

г. Дмитров
2016 г.

На основании решения общего собрания трудового коллектива ГАУ СО МО «Дмитровский КЦСОН» от «04» февраля 2016 г., внести в Коллективный договор, принятый 25.02.2015 года следующие изменения:

1. Заменить полностью при упоминании во всем тексте Коллективного договора слова: «Трудовой договор» на слова «Эффективный контракт», слова: «Трудового договора» на слова: «Эффективного контракта».
2. Пункт 2.2. Раздела 2 Положения О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГАУ СО МО «ДМИТРОВСКИЙ КЦСОН» (Приложение № 4 к Коллективному договору) изложить в следующей редакции: «Размер должностного оклада работника в пределах минимального и максимального размеров устанавливается в соответствии с системой оплаты труда учреждения, на основании постановления Правительства Московской области №507/23 от 09.07.2007 г., решения протоколами заседаний тарификационной комиссии с учетом мнения представителей первичной профсоюзной организации».
3. Пункт 8.2 Раздела 2 Положения О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГАУ СО МО «ДМИТРОВСКИЙ КЦСОН» (Приложение № 4 к Коллективному договору) изложить в следующей редакции: «Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц: 23 числа каждого месяца - за 1 половину месяца и 08 числа месяца следующего за отчетным – за 2 половину месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня».
4. Пункт 4.12. Раздела 4 ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА изложить в следующей редакции: «Выплата заработной платы производится два раза в месяц: 23 и 8 числа. Если день выдачи заработной платы выпадает на выходной день, то она выплачивается в день, предшествующий выходному дню».
5. Считать утратившим силу Положение о выплатах стимулирующего характера и премировании работников (приложение № 5 к Коллективному договору) и ввести в действие ПОЛОЖЕНИЕ о стимулировании труда работников ГАУ СО МО «Дмитровский комплексный центр социального обслуживания населения» (приложение № 5 к Коллективному договору).
6. Ввести в действие Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) (приложение № 8 к Коллективному договору).
7. Изменить нумерацию приложений в Коллективный договор:
7.1. Приложение № 8 Положение о порядке проведения аттестации работников ГАУ СО МО «Дмитровский КЦСОН» считать Приложением № 9.

7.2. Приложение № 9 ПЛАНИРУЕМЫЕ ЕЖЕГОДНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ ПО УЛУЧШЕНИЮ УСЛОВИЙ И ОХРАНЕ ТРУДА В ГАУ СО МО «ДМИТРОВСКИЙ КЦСОН» считать Приложением № 10.

7.3. Приложение № 10 НОРМЫ ВЫДАЧИ БЕСПЛАТНОЙ СПЕЦ. ОДЕЖДЫ, СПЕЦ. ОБУВИ, САНИТАРНЫХ ПРИНАДЛЕЖНОСТЕЙ РАБОТНИКАМ ГАУ СО МО «ДМИТРОВСКИЙ КЦСОН» считать Приложением № 11.

7.4. Приложение № 11 СОСТАВ АПТЕЧКИ ПЕРВОЙ ПОМОЩИ (АВТОМОБИЛЬНОЙ) (в соответствии с Приказом Минздравмедпрома России от 20.08.1996 г. №325 «ОБ УТВЕРЖДЕНИИ СОСТАВА И РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО ПРИМЕНЕНИЮ АПТЕЧКИ ПЕРВОЙ ПОМОЩИ (АВТОМОБИЛЬНОЙ)») считать Приложением № 12.

7.5. Приложение № 12 СПИСОК ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, ПОДЛЕЖАЩИХ ПРОХОЖДЕНИЮ ОБЯЗАТЕЛЬНОГО МЕДИЦИНСКОГО ОСМОТРА считать Приложением № 13.

от Работодателя:

Директор ГАУ СО МО
«Дмитровский КЦСОН»
Гаврилова Е.А./
М.П.



от Работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
М.П. /Арсентьева А.В./





УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГАУ СО МО
«Дмитровский КЦСОН»

/Е.А. Гаврилова/

ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРОВАНИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГАУ СО МО «ДМИТРОВСКИЙ КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам Государственного автономного учреждения социального обслуживания Московской области «Дмитровский комплексный центр социального обслуживания населения» (далее – Учреждение).

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Московской области от 04 декабря 2014 № 161/2014-ОЗ «Об установлении мер социальной поддержки и стимулирования работников организаций социального обслуживания населения Московской области», постановлением Правительства Московской области от 09.07.2007 № 507/23 «Об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Московской области», приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 01.07.2013 № 287 «О методических рекомендациях по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений социального обслуживания населения, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников»; приказами Министра социальной защиты населения Московской области от 28 ноября 2013 года № 372 «Об утверждении рекомендуемых показателей эффективности деятельности работников государственных учреждений социального обслуживания Московской области, подведомственных Министерству, социальной защиты населения Московской области, критериях оценки эффективности и результативности их работы», от 30.04.2014 № 18 П-205 «Об организации работы по оценке эффективности деятельности государственных учреждений социального обслуживания Московской области, подведомственных Министерству социальной защиты населения Московской области, и их руководителей», от 20.11.2014 № 18П-336 «О внесении изменений в приказ министра социальной защиты населения Московской области от 30.07.2014 № 18П-205 «Об организации работы по оценке эффективности государственных учреждений социального обслуживания Московской области, подведомственных Министерству социальной защиты населения Московской области, и их руководителей», от 28.11.2014 № 18П-343 «О внесении изменений в Показатели эффективности деятельности государственных учреждений социального обслуживания Московской области, подведомственных Министерству социальной защиты населения

Московской области, критерии оценки эффективности и результативности работы их руководителей», постановлением Правительства Московской области от 25 марта 2013 года № 206/9 Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения в Московской области (2013- 2018 годы)», постановлением Правительства Московской области от 25 мая 2014 года № 358/18 «О внесении изменений в постановление Правительства Московской области от 25 марта 2013 года № 206/9 Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения в Московской области (2013- 2018 годы)».

1.3. Настоящее Положение является локальным нормативным актом и включает в себя:

- I. Общие положения;
- II. Наименования выплат стимулирующего характера;
- III. Порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат;
- IV. Дополнительные выплаты;
- V. Порядок урегулирования споров;
- VI. Заключительные положения.

1.4. Положение направлено на повышение эффективности и качества оказания услуг в сфере социального обслуживания населения, развитие творческой инициативы работников, повышение профессионального мастерства, исполнительской дисциплины, усиление материальной заинтересованности работников в выполнении порученной работы и обеспечении реализации целей и задач деятельности учреждения, обеспечение социальной защищенности работников.

1.5. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением, производятся по решению директора в пределах:

объема средств, поступающих в установленном порядке в учреждение из бюджета Московской области на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) (далее бюджетных средств) и средств, поступающих от иной, приносящей доход деятельности.

1.6. Решение о введении каждой конкретной стимулирующей выплаты принимает директор. Конкретные условия осуществления стимулирующих выплат определены настоящим Положением.

1.7. Стимулирующие выплаты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

1.8. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном или абсолютном выражении отношении, применяются к должностному окладу с учётом фактически отработанного времени.

II. НАИМЕНОВАНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

2.1. В целях поощрения работников за выполненную работу, в учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы (из экономии фонда оплаты труда, за счёт бюджетных средств);
- за оперативность выполняемых работ (за счёт иной, приносящей доход деятельности);
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год).

III. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, В ТОМ ЧИСЛЕ ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ

Выплата премии по итогам работы осуществляется за фактически отработанное время в учетном периоде.

3.1. Ежемесячная стимулирующая выплата за интенсивность работы устанавливается работникам и учитывает:

- интенсивность и напряженность работы;
- трудоемкость работы;
- досрочное выполнение работы с проявлением инициативы;
- выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение рейтинга учреждения.

3.2. Ежемесячная стимулирующая выплата за оперативность выполняемых работ устанавливается работникам и учитывает:

- своевременное и качественное выполнение поручений Министерства социального развития;
- непосредственное участие в реализации федеральных и региональных программ;
- профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;
- участие в методической и разъяснительной работе;
- соблюдение положений Кодекса профессиональной этики;
- предоставление социальных услуг в соответствии с административными регламентами в установленной сфере деятельности;
- своевременное и качественное предоставление установленной отчетности и других сведений, ведение необходимой документации;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- повышение уровня профессиональных знаний, участие в конкурсах профессионального мастерства;
- внедрение инновационных технологий и прогрессивных форм обслуживания;
- отсутствие существенных замечаний со стороны руководства учреждения по качеству выполненной работы и др.

3.3. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц.

устанавливаются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы и учитывают:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Размер ежемесячной премии определяется по итогам оценки выполнения целевых показателей эффективности деятельности работников за отчетный период в пределах экономии фонда оплаты труда за счёт бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

По результатам работы каждого месяца руководители подразделений предоставляют директору Показатели и критерии оценки работы сотрудников, согласованные с первичной профсоюзной организацией, в соответствии с требованиями Приложения № 6 и Приложения № 7 к настоящему Коллективному договору.

За каждый показатель и критерий оценки работы устанавливается конкретный размер:

- до 30% за счёт бюджетных средств;

- до 100% за счёт предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Размер выплат устанавливается в процентном или абсолютном выражении по решению директора учреждения.

3.3.1. Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера, направляемых за счёт бюджетных средств на выплаты стимулирующего характера работникам, устанавливается в размере до 1,5-кратного размера должностного оклада, тарифной ставки.

3.4. Премирование по итогам работы за квартал (год).

3.4.1. Премии устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда), предусмотренных перечнем критериев эффективности труда (Приложение № 8).

3.4.2. Размер премии рассчитывается по формуле:

$$Есв = Кб \times Цоб$$

$$Цоб = Счфот / Кобщ.б, \quad \text{где}$$

Есв – премия

Кб – количество баллов, набранное работником

Цоб – цена одного балла

Счфот – экономия ФОТ за текущий период

Кобщ.б - общее количество баллов по всем должностям.

3.4.3. Премия работнику производится в соответствии с набранными баллами, при наличии средств экономии по фонду оплаты труда.

3.4.4. Приказом директора учреждения назначаются члены комиссий 1-го и 2-го уровней, для рассмотрения данного вопроса.

3.4.5. Работу заместителя директора и главного бухгалтера оценивает директор учреждения, работников оценивают заведующие отделениями и предоставляют председателю «Комиссии 1-го уровня» аналитические материалы (Оценочные листы) в соответствии с критериями оценки деятельности работников в срок не позднее 25 числа месяца, следующего за отчетным кварталом.

3.4.6. «Комиссия 1-го уровня» в составе работников административно-управленческого аппарата, заведующих структурных подразделений, представителя трудового коллектива, представителя профсоюзной организации рассматривает все предоставленные Оценочные листы, анализирует, делает поправки, аргументируя свои действия. Комиссия принимает решение о премировании большинством голосов, открытым голосованием при условии присутствия на заседании не менее двух третей членов. При равном количестве голосов решающим является голос председателя комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом, затем передается на рассмотрение «Комиссии 2-го уровня». Предложения в виде служебной записки об установлении работникам выплат премии с приложением Оценочных листов по структурным подразделениям, оформляются в срок не позднее 27 числа месяца, следующего за отчетным кварталом.

3.4.7. «Комиссия 2-го уровня» в составе заместителей директора учреждения, главного бухгалтера, юрисконсульта, специалиста по кадрам, на основании протокола «Комиссии 1-го уровня» рассматривает все представленные Оценочные листы, анализирует, делает поправки (в случае несогласия с решением «Комиссии 1-го уровня»). На основании суммы экономии ФОТ, представленной главным бухгалтером, «Комиссия 2-го уровня» высчитывает цену одного балла, предполагаемый размер премии по каждой предложенной кандидатуре в абсолютном выражении.

Оформляют свои предложения в виде протокола об установлении работникам премии, где указывается предполагаемый размер по каждой предложенной кандидатуре в абсолютном выражении, причины лишения или снижения её размера и предоставляется на рассмотрение директору учреждения в срок не позднее 27 числа месяца, следующего за отчетным кварталом.

Директор рассматривает предложения, издается приказ о выплате премии.

3.5. Вопросы установления, отмены или уменьшения размеров стимулирующих выплат рассматриваются в течение года и при необходимости подлежат изменению на начало следующего финансового года.

3.5.1. Установленный размер ежемесячных выплат работникам может быть отменен за однократное грубое нарушение, связанное с личными упущениями в работе в период выполнения функциональных обязанностей.

3.5.2. Работникам, вновь поступившим на работу, выплаты производятся после прохождения испытательного срока за фактически отработанное время на общих основаниях.

3.5.3. Работник, уволенный из учреждения, имеет право на получение выплат по итогам работы в случае:

- призыва на службу в ряды Российской армии;
- поступления на учебу;
- выхода на пенсию;
- реорганизации учреждения;
- сокращения штатов.

3.5.4. Снижение или лишение стимулирующих выплат производится за тот расчетный период, в котором было допущено нарушение в работе. Если нарушения были обнаружены после проведения выплаты стимулирующего характера, то снижение или лишение их производятся работнику в тот расчетный период, в котором нарушения были обнаружены.

IV. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ

4.1. В пределах объема средств, поступающих в установленном порядке в учреждение из бюджета Московской области на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от иной, приносящей доход деятельности, работникам могут выплачиваться:

- единовременные премии;
- иные единовременные премии.

4.1.1. Премия за выполнение особо важных и срочных работ может устанавливаться работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и

срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественное выполнение порученных заданий.

4.1.2. **Иные единовременные премии** могут устанавливаться работникам в следующих случаях:

при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации, награждении знаками отличия, орденами и медалями Российской Федерации;

при награждении почетной грамотой государственного органа, иных видов поощрения и награждения органа государственной власти;

при награждении ведомственными наградами;

в связи с юбилейными датами (юбилейными датами в рамках настоящего Положения считают: 50 лет, 55 лет, 60 лет);

в связи с выходом на пенсию;

в связи с праздничными Днями (Международный женский день 8 марта, День Защитника Отечества - 23 февраля, День социального работника - 8 июня и др.).

Размер дополнительных выплат определяется директором учреждения как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном выражении. Максимальный размер выплат не ограничен.

4.2. Стимулирующие выплаты директору устанавливаются Министерством социального развития Московской области.

V. ПОРЯДОК УРЕГУЛИРОВАНИЯ СПОРОВ

5.1. В случае несогласия работника с результатами оценки труда при установлении выплаты стимулирующего характера, работник вправе обратиться за разъяснениями в «Комиссию 2-го уровня» или к руководителю учреждения.

5.2. Результат рассмотрения конфликта «Комиссией 2-го уровня» оформляется протоколом в письменном виде и подписывается всеми членами комиссии.

5.3. Копия протокола заседания «Комиссии 2-го уровня» вручается под роспись работнику, обратившемуся для рассмотрения конфликта.

5.4. Результат рассмотрения конфликта «Комиссией 2-го уровня» может быть обжалован в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

VI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение производится в соответствии с требованиями трудового законодательства.

6.2. Положение действует с 01.01.2016 года.

Председатель первичной
профсоюзной организации


_____ А.В. Арсентьева

Главный бухгалтер


_____ Т.Н. Купцова



Директор ГАУ СО МО «Дмитровский КЦСОН»

УТВЕРЖДАЮ:

Е.А. Гаврилова/

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА РАБОТЫ
(ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА)
ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ПО БЕЗОПАСНОСТИ И ОБЩИМ ВОПРОСАМ

Общие показатели	Критерии оценки		Кол-во баллов	Периодичность применения показателя
Полнота и качество исполнения своих должностных обязанностей	1	Отсутствие нарушений, замечаний	10	квартал, год
		Наличие нарушений, замечаний	- 5 за каждый случай	
Контроль, своевременность, достоверность предоставления установленной ежемесячной и квартальной отчетности и других сведений	2	Своевременное и достоверное предоставление отчетной информации по отделению	5	квартал, год
		Несвоевременное, либо недостоверное предоставление отчетной информации по отделению	- 2 за каждый случай	
Выполнение государственного задания	3	100%	10	квартал, год
		< 95%	Стимулирующая выплата не рассматривается	
Выполнение разработанных мероприятий по комплексной безопасности учреждения	4	Выполнено качественно и в полном объеме	5	квартал, год
		Невыполнение/не качественное выполнение	Стимулирующая выплата не рассматривается	
Организация и контроль проведения работ по обслуживанию систем безопасности и пожаротушения	5	Качественное выполнение в полном объеме	2	квартал, год
		Невыполнение/не качественное выполнение	-5	
Проведение проверок исполнения должностных обязанностей охранниками и медицинским персоналом, в том числе в ночное и нерабочее время	6	Регулярное проведение проверок	5	квартал, год
		Отказ от проведения проверок	- 5	
Контроль, своевременность, достоверность предоставления установленной ежемесячной и квартальной отчетности и других сведений	7	Своевременное и достоверное предоставление отчетной информации по отделению	5	квартал, год
		Несвоевременное, либо недостоверное предоставление отчетной информации по	-2 за каждый случай	

		отделению		
Ведение необходимой документации	8	Документация ведется и представляется своевременно и качественно	5	квартал, год
		Документация ведется и представляется нерегулярно	-2	
Эффективность управленческой деятельности	9	Участие в выполнении срочных, важных и ответственных работ	7	квартал, год
		Отсутствие замечаний по результатам проверок деятельности руководителей подразделений	3	
		Наличие замечаний в деятельности руководителей подразделений	Стимулирующая выплата не рассматривается	
Работа с получателями социальных услуг и работниками учреждения	10	Отсутствие жалоб и обращений получателей социальных услуг	5	квартал, год
		Наличие благодарностей	5	
		Наличие обоснованных жалоб по результатам проверок	-5	
Этика поведения и делового общения	11	Соблюдение этики поведения и делового общения	5	квартал, год
		Однократное грубое нарушение этики поведения и делового общения	-5 за каждый случай	
Соблюдение трудовой дисциплины	12	Отсутствие нарушений, замечаний, взысканий	3	квартал, год
		Наличие нарушений, замечаний, взысканий	-3	
		Отсутствие листов нетрудоспособности	2	год
		Отсутствие увольнительных записок	2	
Участие в мероприятиях, направленных на повышение рейтинга учреждения (конкурсы, творческие встречи, спортивные мероприятия и т.п.)	13	Участие работников учреждения и личное участие в указанных мероприятиях	5	год
Своевременное повышение квалификации или профессиональной подготовки в рамках установленной периодичности	14	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации (не менее 72 часов)	5	год
		Отказ от прохождения курсов или программ повышения квалификации	-5	
Своевременное прохождение медицинского осмотра	15	Прохождение в установленные сроки	5	год
		Отказ и несвоевременное прохождение в установленные сроки	-5	
Максимально возможное количество баллов в квартал по всем критериям			75	
Максимально возможное количество баллов в год по всем критериям			94	

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА РАБОТЫ
(ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА)
ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ПО СОЦИАЛЬНО-РЕАБИЛИТАЦИОННОЙ РАБОТЕ**

Общие показатели	Критерии оценки		Кол-во баллов	Периодичность применения показателя
Выполнение работниками отделений государственного задания	1	100%	10	квартал, год
		< 95%	Стимулирующая выплата не рассматривается	
Контроль, своевременность, достоверность предоставления установленной ежемесячной и квартальной отчетности и других сведений	2	Своевременное и достоверное предоставление отчетной информации по отделению	5	квартал, год
		Несвоевременное, либо недостоверное предоставление отчетной информации по отделению	-2 за каждый случай	
Этика поведения и делового общения	3	Соблюдение этики поведения и делового общения	5	квартал, год
		Однократное грубое нарушение этики поведения и делового общения	- 5 за каждый случай	
Полнота и качество исполнения должностных обязанностей	4	Отсутствие нарушений, замечаний	10	квартал, год
		Наличие нарушений, замечаний	- 5 за каждый случай	
Ведение необходимой документации	5	Документация ведется и представляется своевременно и качественно	5	квартал, год
		Документация ведется и представляется нерегулярно	-2 за каждый случай	
Эффективность управленческой деятельности	6	Участие в выполнении срочных, важных и ответственных работ	7	квартал, год
		Отсутствие замечаний по результатам проверок деятельности подчиненных	3	
		Наличие замечаний по деятельности подчиненных	-3 за каждый случай	
Оказание работниками отделений дополнительных платных социальных услуг	7	Оказание дополнительных платных социальных услуг	2	квартал, год
		Рост доходов по договорам на 5% по сравнению с предыдущим периодом	5 за каждые 5%	
		Снижение доходов по договорам по сравнению с предыдущим периодом	-2	
		Отсутствие доходов по договорам	Стимулирующая выплата не рассматривается	
Контроль за работой со СМИ	8	Регулярное обновление информации на сайте учреждения и в соц. сетях,	5	квартал, год

		выпуск газеты, публикации		
		Не регулярное предоставление информации	- 3 за каждый случай	
Работа с общественными организациями и учреждениями района	9	Привлечение руководителей и коллективов района и общественных организаций с целью оказания адресной соц. помощи гражданам	5	квартал, год
Качество работы с получателями социальных услуг и работниками отделений	10	Отсутствие жалоб и обращений получателей социальных услуг	5	квартал, год
		Наличие благодарностей	5	
		Наличие обоснованных жалоб по результатам проверок	-5 за каждую жалобу	
Соблюдение трудовой дисциплины	11	Отсутствие нарушений, замечаний, взысканий	3	квартал, год
		Наличие нарушений, замечаний, взысканий	-3	
		Отсутствие листов нетрудоспособности	2	год
		Отсутствие увольнительных записок	2	
Участие в мероприятиях, направленных на повышение рейтинга учреждения (конкурсы, творческие встречи, спортивные мероприятия и т.п.)	12	Участие работников учреждения в указанных мероприятиях	5	год
Своевременное повышение квалификации или профессиональной подготовки в рамках установленной периодичности	13	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации (не менее 72 часов)	5	год
		Отказ от прохождения курсов или программ повышения квалификации	- 5	
Своевременное прохождение медицинского осмотра	14	Прохождение в установленные сроки	5	год
		Отказ и несвоевременное прохождение в установленные сроки	-5	
Максимально возможное количество баллов в квартал по всем критериям			75	
Максимально возможное количество баллов в год по всем критериям			94	

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА РАБОТЫ (ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА) ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

Общие показатели	Критерии оценки		Кол-во баллов	Периодичность применения показателя
Выполнение государственного задания	1	100%	10	квартал, год
		< 95%	Стимулирующая выплата не рассматривается	

Соблюдение финансовой дисциплины	2	Отсутствие нарушений, замечаний, взысканий	10	квартал, год
		Наличие нарушений, замечаний, взысканий	-5 за каждый случай	
Этика поведения и делового общения	3	Соблюдение этики поведения и делового общения	5	квартал, год
		Однократное грубое нарушение этики поведения и делового общения	- 5 за каждый случай	
Полнота и качество исполнения должностных обязанностей	4	Отсутствие нарушений, замечаний	10	квартал, год
		Наличие нарушений, замечаний	- 5 за каждый случай	
Контроль, своевременность, достоверность предоставления установленной ежемесячной, квартальной отчетности и других сведений	5	Своевременное и достоверное предоставление отчетной информации по отделению	10	квартал, год
		Несвоевременное, либо недостоверное предоставление отчетной информации по отделению	-5 за каждый случай	
Ведение необходимой документации	6	Документация ведется и представляется своевременно и качественно	5	квартал, год
		Документация ведется и представляется нерегулярно	-2	
Эффективность управленческой деятельности	7	Участие в выполнении срочных, важных и ответственных работ	7	квартал, год
		Отсутствие замечаний по результатам проверок деятельности работников бухгалтерии	3	
		Наличие замечаний по результатам проверок	-3	
Соблюдение трудовой дисциплины	8	Отсутствие нарушений, замечаний, взысканий	3	квартал, год
		Наличие нарушений, замечаний, взысканий	-3	
		Отсутствие листов нетрудоспособности	2	год
		Отсутствие увольнительных записок	2	
Участие в мероприятиях, направленных на повышение рейтинга учреждения (конкурсы, творческие встречи, спортивные мероприятия и т.п.)	9	Участие работников учреждения в указанных мероприятиях	5	год
Своевременное повышение квалификации или профессиональной подготовки в рамках установленной периодичности	10	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации (не менее 72 часов)	5	год
		Отказ от прохождения курсов или программ повышения квалификации	- 5	
Своевременное прохождение медицинского осмотра	11	Прохождение в установленные сроки	5	год
		Отказ и несвоевременное прохождение в установленные сроки	-5	
Максимально возможное количество баллов в квартал по всем			63	

критериям	
Максимально возможное количество баллов в год по всем критериям	82

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА РАБОТЫ
(ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА) СПЕЦИАЛИСТОВ (ЗАМЕСТИТЕЛЬ ГЛАВНОГО
БУХГАЛТЕРА, ВЕДУЩИЙ БУХГАЛТЕР, ВЕДУЩИЙ ЭКОНОМИСТ, БУХГАЛТЕР 1, 2
И БЕЗ КАТЕГОРИИ, ЮРИСКОНСУЛЬТ, СПЕЦИАЛИСТ ПО КАДРАМ,
ДЕЛОПРОИЗВОДИТЕЛЬ, ТЕХНИК, СПЕЦИАЛИСТ ПО ОХРАНЕ ТРУДА,
ЗАВЕДУЮЩИЙ СКЛАДОМ, ЭЛЕКТРОНИК, ВЕДУЩИЙ ЭЛЕКТРОНИК)**

Общие показатели	Критерии оценки		Кол-во баллов	Периодичность применения показателя
Полнота и качество исполнения своих должностных обязанностей	1	Отсутствие нарушений, замечаний	5	квартал, год
		Наличие нарушений, замечаний	-2 за каждый случай	
Своевременное и достоверное предоставление установленной отчетности и других сведений	2	Отсутствие нарушений сроков, достоверности отчетности	5	квартал, год
		Наличие нарушений сроков, достоверности отчетности	-5 за каждый случай	
Ведение необходимой документации	3	Документация ведется и предоставляется своевременно и качественно	5	квартал, год
		Документация ведется и предоставляется нерегулярно	-2	
Интенсивность труда, загруженность	4	Исполнение обязанностей отсутствующего работника, выполнение особо важных заданий	7	квартал, год
Творческий подход к выполнению порученных заданий	5	Проявление инициативы, направленной на достижение результата в работе	5	квартал, год
Этика поведения и делового общения	6	Соблюдение этики поведения и делового общения	5	квартал, год
		Однократное грубое нарушение этики поведения и делового общения	- 5 за каждый случай	
Участие в мероприятиях, направленных на повышение рейтинга учреждения (конкурсы, творческие встречи, спортивные мероприятия и т.п.)	7	Участие работника учреждения в указанных мероприятиях	5	квартал, год
Соблюдение трудовой дисциплины	8	Отсутствие нарушений, замечаний, взысканий	3	квартал, год
		Наличие нарушений, замечаний, взысканий	-5	
		Отсутствие листов нетрудоспособности	2	год
		Отсутствие увольнительных записок	2	
Своевременное повышение квалификации или профессиональной подготовки в рамках установленной периодичности	9	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации (не менее 72 часов)	5	год
		Отказ от прохождения курсов или программ повышения квалификации	- 5	

Участие в конкурсах профессионального мастерства	10	Участие работников учреждений в указанных мероприятиях	5	год
Своевременное прохождение медицинского осмотра	11	Прохождение в установленные сроки	5	год
		Отказ и несвоевременное прохождение в установленные сроки	-5	
Максимально возможное количество баллов в квартал по всем критериям			40	
Максимально возможное количество баллов за год по всем критериям			59	

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА РАБОТЫ (ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА) НАЧАЛЬНИКА ХОЗЯЙСТВЕННОГО ОТДЕЛА

Общие показатели	Критерии оценки		Кол-во баллов	Периодичность применения показателя
Полнота и качество исполнения своих должностных обязанностей	1	Отсутствие нарушений, замечаний	3	квартал, год
		Наличие нарушений, замечаний	-2 за каждый случай	
Этика поведения и делового общения	2	Соблюдение этики поведения и делового общения	3	квартал, год
		Однократное грубое нарушение этики поведения и делового общения	- 5 за каждый случай	
Контроль, своевременность, достоверность предоставления установленной ежемесячной и квартальной отчетности и других сведений	3	Своевременное и достоверное предоставление отчетной информации	5	квартал, год
		Несвоевременное, либо недостоверное предоставление отчетной информации	-2 за каждый случай	
Ведение необходимой документации	4	Документация ведется и представляется своевременно и качественно	5	квартал, год
		Документация ведется и представляется нерегулярно	-2	
Эффективность управленческой деятельности	5	Участие в выполнении срочных, важных и ответственных работ	7	квартал, год
		Отсутствие замечаний по результатам проверок деятельности работников отделения	3	
		Наличие замечаний по результатам деятельности работников	-3 за каждый случай	
Организация и контроль проведения ремонтных работ в учреждении	6	Качественное выполнение в полном объеме	2	квартал, год
		Невыполнение/не качественное выполнение	-5	
		Наличие благодарностей	5	

		Наличие обоснованных жалоб на подчиненных по результатам проверок	-5 за каждую жалобу	
		Наличие благодарностей	5	
		Наличие обоснованных жалоб на подчиненных по результатам проверок	-5 за каждую жалобу	
Соблюдение трудовой дисциплины	7	Отсутствие нарушений, замечаний, взысканий	3	квартал, год
		Наличие нарушений, замечаний, взысканий	-3	
		Отсутствие листов нетрудоспособности	2	год
		Отсутствие увольнительных записок	2	
Участие в мероприятиях, направленных на повышение рейтинга учреждения (конкурсы, творческие встречи, спортивные мероприятия и т.п.)	8	Участие работников и личное участие в указанных мероприятиях	5	год
Своевременное повышение квалификации или профессиональной подготовки в рамках установленной периодичности	9	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации (не менее 72 часов)	5	год
		Отказ от прохождения курсов или программ повышения квалификации	-5	
Своевременное прохождение медицинского осмотра	10	Прохождение в установленные сроки	5	год
		Отказ и несвоевременное прохождение в установленные сроки	-5	
Максимально возможное количество баллов в квартал по всем критериям			41	
Максимально возможное количество баллов в год по всем критериям			60	

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА РАБОТЫ (ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА) ВОДИТЕЛЕЙ

Общие показатели	Критерии оценки		Кол-во баллов	Периодичность применения показателя
Полнота и качество исполнения своих должностных обязанностей	1	Отсутствие нарушений, замечаний	3	квартал, год
		Наличие нарушений, замечаний	-2 за каждый случай	
Своевременное и достоверное предоставление путевых листов и иной отчетности	2	Отсутствие нарушений сроков, достоверности отчетности	3	квартал, год
		Наличие нарушений сроков, достоверности отчетности	-3 за каждый случай	
Бережная эксплуатация, своевременное и качественное обслуживание закрепленного автотранспорта	3	Техническое обслуживание, уход за ЛКП автомобиля, чистота салона, своевременное прохождение тех. осмотра	5	квартал, год
Соблюдение ПДД, отсутствие аварий, штрафов	4	Безаварийность, отсутствие нарушений и штрафов	3	

		Участие в ДТП, наличие штрафов	-2 за каждый случай	квартал, год
Интенсивность труда, загруженность	5	Исполнение обязанностей отсутствующего работника, выполнение особо важных заданий, увеличение объема выполняемой работы	5	квартал, год
Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг	6	Отсутствие жалоб по качеству и количеству предоставленных социальных услуг	2	квартал, год
		Наличие благодарностей от получателей	2	
		Наличие обоснованных жалоб по результатам проверок	-5 за каждую жалобу	
Этика поведения и делового общения	7	Соблюдение этики поведения и делового общения	3	квартал, год
		Однократное грубое нарушение этики поведения и делового общения	- 5 за каждый случай	
Участие в мероприятиях, направленных на повышение рейтинга учреждения (конкурсы, творческие встречи, спортивные мероприятия и т.п.)	8	Участие в указанных мероприятиях	3	год
Соблюдение трудовой дисциплины	9	Отсутствие нарушений, замечаний, взысканий	3	квартал, год
		Наличие нарушений, замечаний, взысканий	-5	
		Отсутствие листов нетрудоспособности	2	год
		Отсутствие увольнительных записок	2	
Своевременное прохождение медицинского осмотра	10	Прохождение в установленные сроки	5	год
		Отказ и несвоевременное прохождение в установленные сроки	-5	
Максимально возможное количество баллов в квартал по всем критериям			29	
Максимально возможное количество баллов за год по всем критериям			41	

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА РАБОТЫ
(ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА) РАБОЧИХ (МАШИНИСТ ПО СТИРКЕ И РЕМОНТУ
СПЕЦОДЕЖДЫ, РАБОЧИЙ ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ И РЕМОНТУ
ЗДАНИЯ, ПОДСОБНЫЙ РАБОЧИЙ, СЛЕСАРЬ-САНТЕХНИК, ЭЛЕКТРОМОНТЕР ПО
ОБСЛУЖИВАНИЮ И РЕМОНТУ ЭЛЕКТРООБОРУДОВАНИЯ, МАШИНИСТ
ДВИГАТЕЛЯ ВНУТРЕННЕГО СГОРАНИЯ, ДВОРНИК, РАБОЧИЙ ЗЕЛЕННОГО
ХОЗЯЙСТВА, УБОРЩИК СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ, ПАРИКМАХЕР, ЛИФТЕР)**

Общие показатели	Критерии оценки		Кол-во баллов	Периодичность применения показателя
Полнота и качество исполнения своих должностных обязанностей	1	Отсутствие нарушений, замечаний	3	квартал, год

		Наличие нарушений, замечаний	-2 за каждый случай	
Своевременное и достоверное предоставление заявок, отчетов и других сведений	2	Отсутствие нарушений сроков, достоверности заявок, отчетности	3	квартал, год
		Наличие нарушений сроков, достоверности заявок, отчетности	-3 за каждый случай	
Бережная эксплуатация, своевременное и качественное обслуживание используемого инвентаря и оборудования	3	Техническое обслуживание используемого оборудования и инструментов, уход за ними, поддержание чистоты и санитарного состояния на рабочем месте	5	квартал, год
Интенсивность труда, загруженность	4	Исполнение обязанностей отсутствующего работника, выполнение особо важных заданий	5	квартал, год
Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг	5	Отсутствие жалоб по качеству и количеству предоставленных социальных услуг	2	квартал, год
		Наличие благодарностей от получателей	2	
		Наличие обоснованных жалоб по результатам проверок	-5 за каждую жалобу	
Этика поведения и делового общения	6	Соблюдение этики поведения и делового общения	3	квартал, год
		Однократное грубое нарушение этики поведения и делового общения	- 5 за каждый случай	
Соблюдение трудовой дисциплины	7	Отсутствие нарушений, замечаний, взысканий	3	квартал, год
		Наличие нарушений, замечаний, взысканий	-5	
		Отсутствие листов нетрудоспособности	2	год
		Отсутствие увольнительных записок	2	
Участие в мероприятиях, направленных на повышение рейтинга учреждения (конкурсы, творческие встречи, спортивные мероприятия и т.п.)	8	Участие работников учреждения в указанных мероприятиях	5	год
Своевременное прохождение медицинского осмотра	9	Прохождение в установленные сроки	5	год
		Отказ и несвоевременное прохождение в установленные сроки	-5	
Максимально возможное количество баллов в квартал по всем критериям			26	
Максимально возможное количество баллов за год по всем критериям			40	

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА РАБОТЫ
(ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА) ВРАЧЕБНОГО И СРЕДНЕГО МЕДИЦИНСКОГО
ПЕРСОНАЛА (ВРАЧ-СПЕЦИАЛИСТ, СТАРШАЯ МЕДСЕСТРА, МЕДСЕСТРА
ПАЛАТНАЯ, МЕДСЕСТРА, МЕДСЕСТРА ПО МАССАЖУ, МЕДСЕСТРА
ДИЕТИЧЕСКАЯ, ИНСТРУКТОР ЛФК)**

Общие показатели	Критерии оценки		Кол-во баллов	Периодичность применения показателя
Соблюдение медицинской этики и деонтологии	1	Соблюдение медицинской этики и деонтологии	5	квартал, год
		Однократное грубое нарушение медицинской этики и деонтологии	Стимулирующая выплата не рассматривается	
Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей, ведение медицинской документации, сдача отчетов	2	Своевременное и качественное выполнение	5	квартал, год
		Не своевременное и/или не качественное выполнение	-5 за каждый случай	
Соблюдение санитарно-гигиенических норм на рабочем месте	3	Отсутствие замечаний	5	квартал, год
		Наличие замечаний	-3 за каждое замечание	
Удовлетворенность получателей социальных услуг качеством и количеством предоставленных социальных и медицинских услуг	4	Отсутствие жалоб по качеству и количеству предоставленных социальных услуг	3	квартал, год
		Наличие благодарностей от получателей	2	
		Наличие обоснованных жалоб по результатам проверок	-5 за каждую жалобу	
Ведение санитарно-просветительской работы	5	Проведение бесед о ЗОЖ, правильном питании, профилактике заболеваний и т.д.	3	квартал, год
Своевременное и грамотное принятие решений	6	Отсутствие эпидемиологических заболеваний	3	квартал, год
Интенсивность, загруженность, исполнительность	7	Исполнение дополнительных обязанностей в рамках своей компетенции, в т.ч. по производственной необходимости	5	квартал, год
Ответственный, творческий подход к исполнению должностных обязанностей	8	Отсутствие нарушений, замечаний, взысканий	3	квартал, год
		Наличие нарушений, замечаний, взысканий	-5	
		Отсутствие листов нетрудоспособности	2	год
		Отсутствие увольнительных записок	2	
Отсутствие массовой заболеваемости (5 человек и более) инфекционными, желудочно-кишечными заболеваниями	9	Отсутствие массовой заболеваемости в учреждении	5 баллов	квартал, год
		Наличие массовой заболеваемости	Стимулирующая выплата не рассматривается	
Участие в конкурсах профессионального мастерства	10	Участие работников учреждений в указанных мероприятиях	5	год
Своевременное повышение квалификации или профессиональной подготовки в рамках установленной	11	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации (не менее 72 часов)	5	год

периодичности		Отказ от прохождения курсов или программ повышения квалификации	- 5	
Своевременное прохождение медицинского осмотра	12	Прохождение в установленные сроки	5	год
		Отказ и несвоевременное прохождение в установленные сроки	-5	
Максимально возможное количество баллов в квартал по всем критериям			39	
Максимально возможное количество баллов за год по всем критериям			58	

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА РАБОТЫ
(ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА) МЛАДШЕГО МЕДПЕРСОНАЛА (СЕСТРА-ХОЗЯЙКА,
МЛАДШАЯ МЕДСЕСТРА, САНИТАРКА ПАЛАТНАЯ, САНИТАРКА-УБОРЩИЦА)**

Общие показатели	Критерии оценки		Кол-во баллов	Периодичность применения показателя
Соблюдение медицинской этики и деонтологии	1	Соблюдение медицинской этики и деонтологии	5	квартал, год
		Однократное грубое нарушение медицинской этики и деонтологии	Стимулирующая выплата не рассматривается	
Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей	2	Своевременное и качественное выполнение	5	квартал, год
		Не своевременное и/или не качественное выполнение	-5	
Соблюдение санитарно-гигиенических норм на рабочем месте	3	Отсутствие замечаний	7	квартал, год
		Наличие замечаний	- 3 за каждое замечание	
Удовлетворенность получателей социальных услуг качеством и количеством предоставленных социальных и медицинских услуг	4	Отсутствие жалоб по качеству и количеству предоставленных социальных услуг	3	квартал, год
		Наличие благодарностей от получателей	2	
		Наличие обоснованных жалоб по результатам проверок	-5 за каждую жалобу	
Участие в мероприятиях, направленных на повышение рейтинга учреждения (конкурсы, творческие встречи, спортивные мероприятия и т.п.)	5	Участие в указанных мероприятиях	3	год
Интенсивность, загруженность, исполнительность	6	Исполнение дополнительных обязанностей в рамках своей компетенции, в т.ч. по производственной необходимости	5	квартал, год
Ответственный, творческий подход к исполнению должностных обязанностей	7	Отсутствие нарушений, замечаний, взысканий	1	квартал, год
		Наличие нарушений, замечаний, взысканий	-5 за каждое нарушение	
		Отсутствие листов нетрудоспособности	2	год
		Отсутствие увольнительных записок	2	

Участие в конкурсах профессионального мастерства	8	Участие работников учреждений в указанных мероприятиях	5	год
Своевременное прохождение медицинского осмотра	9	Прохождение в установленные сроки	5	год
		Отказ и несвоевременное прохождение в установленные сроки	-5	
Максимально возможное количество баллов в квартал по всем критериям			28	
Максимально возможное количество баллов за год по всем критериям			45	

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА РАБОТЫ
(ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА) РАБОТНИКОВ ПИЩЕБЛОКА (ПОВАР, САНИТАРКА-
БУФЕТЧИЦА, КУХОННЫЙ РАБОЧИЙ, ОФИЦИАНТ, МОЙЩИК ПОСУДЫ)**

Наименование показателя эффективности работников учреждений	Критерии оценки		Кол-во баллов	Периодичность проведения оценки
Соблюдение технологической дисциплины	1	Соблюдение технологии приготовления пищи	5	квартал, год
		Соблюдение норм выхода готовой продукции	5	
		Нарушение технологии приготовления пищи	- 3 за каждое нарушение	
		Нарушение выхода готовой продукции не по норме	- 3 за каждое нарушение	
Выполнение мероприятий производственного контроля	2	Отсутствие замечаний по результатам проверок	5	квартал, год
		Наличие замечаний по результатам проверок	- 3 за каждое нарушение	
Ответственный, творческий подход к выполнению функциональных обязанностей	3	Качественное выполнение функциональных обязанностей	5	квартал, год
Соблюдение правил личной гигиены, санитарного состояния рабочего места	4	Отсутствие замечаний	3	квартал, год
		Наличие замечаний	- 2 за каждое нарушение	
Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима и производственной санитарии	5	Отсутствие замечаний	3	квартал, год
		Наличие замечаний	- 2 за каждое нарушение	
Увеличение объема работы в рамках должностных обязанностей	6	Выполнение работ за временно отсутствующего работника, увеличение объема работ (в связи с ремонтными работами, авариями, погодными условиями, стихийными бедствиями и т.д.)	5	квартал, год
Удовлетворенность получателей социальных услуг качеством и количеством предоставленных услуг	7	Отсутствие жалоб по качеству и количеству предоставленных социальных услуг	2	квартал, год
		Наличие благодарностей от получателей	2	
		Наличие обоснованных жалоб по результатам проверок	-5 за каждую жалобу	
Этика поведения и делового общения	8	Соблюдение этики поведения и делового общения	3	квартал, год
		Однократное грубое нарушение	- 5	

		этики поведения и делового общения	за каждый случай	
Соблюдение трудовой дисциплины	9	Отсутствие нарушений, замечаний, взысканий	3	квартал, год
		Наличие нарушений, замечаний, взысканий	-5	
		Отсутствие листов нетрудоспособности	2	год
		Отсутствие увольнительных записок	2	
Участие в мероприятиях, направленных на повышение рейтинга учреждения (конкурсы, творческие встречи, спортивные мероприятия и т.п.)	10	Участие работников учреждения в указанных мероприятиях	5	год
Отсутствие массовой заболеваемости (5 человек и более) инфекционными, желудочно-кишечными заболеваниями	11	Отсутствие массовой заболеваемости в учреждении	5	квартал, год
		Наличие массовой заболеваемости	Стимулирующая выплата не рассматривается	
Своевременное прохождение медицинского осмотра	12	Прохождение в установленные сроки	5	год
		Отказ и несвоевременное прохождение в установленные сроки	-5	
Максимально возможное количество баллов в квартал по всем критериям			46	
Максимально возможное количество баллов за год по всем критериям			60	

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА РАБОТЫ (ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА) ЗАВЕДУЮЩЕЙ ПРОИЗВОДСТВОМ

Наименование показателя эффективности работников учреждений	Критерии оценки		Кол-во баллов	Периодичность проведения оценки
Соблюдение технологической дисциплины	1	Соблюдение подчиненными технологии приготовления пищи	5	квартал, год
		Соблюдение подчиненными выхода готовой продукции по норме	5	
		Нарушение технологии приготовления пищи	- 2 за каждое нарушение	
		Отклонение от норм выхода готовой продукции	- 2 за каждое нарушение	
Ответственный, творческий подход к выполнению функциональных обязанностей	2	Качественное выполнение функциональных обязанностей	3	квартал, год
Соблюдение правил санитарии и гигиены работниками, санитарного состояния пищеблока	3	Отсутствие замечаний	5	квартал, год
		Наличие замечаний	- 2 за каждое нарушение	
Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима и производственной санитарии	4	Отсутствие замечаний	3	квартал, год
		Наличие замечаний	- 2 за каждое нарушение	
Этика поведения и делового общения	5	Соблюдение этики поведения и делового общения	3	квартал, год

		Однократное грубое нарушение этики поведения и делового общения	- 5 за каждый случай	
Творческий подход к организации работы и распределению обязанностей	6	Участие в выполнении срочных, важных и ответственных работ	7	квартал, год
		Отсутствие замечаний по результатам проверок деятельности работников отделения	3	
		Наличие замечаний по результатам деятельности работников	-3 за каждый случай	
Увеличение объема работы в рамках должностных обязанностей	7	Выполнение работ за временно отсутствующего работника, увеличение объема работ	3	квартал, год
Удовлетворенность получателей социальных услуг качеством и количеством предоставленных социальных услуг	8	Отсутствие жалоб по качеству и количеству предоставленных социальных услуг	2	квартал, год
		Наличие благодарностей от получателей	2	
		Наличие обоснованных жалоб по результатам проверок	-5 за каждую жалобу	
Соблюдение трудовой дисциплины	9	Отсутствие нарушений, замечаний, взысканий	1	квартал, год
		Наличие нарушений, замечаний, взысканий	-5	
		Отсутствие листов нетрудоспособности	2	год
		Отсутствие увольнительных записок	2	
Участие в мероприятиях, направленных на повышение рейтинга учреждения (конкурсы, творческие встречи, спортивные мероприятия и т.п.)	10	Участие работников и личное участие в указанных мероприятиях	5	год
Отсутствие массовой заболеваемости (5 человек и более) инфекционными, желудочно-кишечными заболеваниями	11	Отсутствие массовой заболеваемости в учреждении	5	квартал, год
		Наличие массовой заболеваемости	Стимулирующая выплата не рассматривается	
Своевременное повышение квалификации или профессиональной подготовки в рамках установленной периодичности	12	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации (не менее 72 часов)	5	год
		Отказ от прохождения курсов или программ повышения квалификации	- 5	
Своевременное прохождение медицинского осмотра	13	Прохождение в установленные сроки	5	год
		Отказ и несвоевременное прохождение в установленные сроки	-5	

Максимально возможное количество баллов в квартал по всем критериям	47
Максимально возможное количество баллов за год по всем критериям	66

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА РАБОТЫ
(ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА) СПЕЦИАЛИСТОВ ОТДЕЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-
ТРУДОВОЙ РЕАБИЛИТАЦИИ И КУЛЬТУРНО-МАССОВОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ
(КУЛЬТОРГАНИЗАТОР, ПСИХОЛОГ, СПЕЦИАЛИСТ ПО СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ,
АККОМПАНИАТОР)**

Общие показатели	Критерии оценки		Кол-во баллов	Периодичность применения показателя
Проявление инициативы при выполнении должностных обязанностей	1	Отсутствие нарушений, замечаний	3	квартал, год
		Наличие нарушений, замечаний	-2 за каждый случай	
Своевременное и достоверное предоставление информации, планов, установленной отчетности и других сведений	2	Отсутствие нарушений сроков, достоверности отчетности,	3	квартал, год
		Наличие нарушений сроков, достоверности отчетности	-3 за каждый случай	
Оформление закрепленного коррекционного пространства	3	Работа со СМИ, тематическое оформление учреждения, стендов, плакатов	5	квартал, год
Ведение необходимой документации	4	Документация ведется и предоставляется своевременно и качественно	3	квартал, год
		Документация ведется и предоставляется нерегулярно	-2	
Увеличение объема работы в рамках должностных обязанностей	5	Исполнение обязанностей отсутствующего работника, выполнение особо важных заданий	5	квартал, год
Удовлетворенность получателей социальных услуг качеством и количеством предоставленных социальных услуг	6	Отсутствие жалоб по качеству и количеству предоставленных социальных услуг	2	квартал, год
		Наличие благодарностей от получателей	2	
		Наличие обоснованных жалоб по результатам проверок	-5 за каждую жалобу	
Этика поведения и делового общения	7	Соблюдение этики поведения и делового общения	3	квартал, год
		Однократное грубое нарушение этики поведения и делового общения	-5 за каждый случай	
Организация и участие в мероприятиях, направленных на повышение рейтинга учреждения (конкурсы, творческие встречи, спортивные мероприятия и т.п.)	8	Участие работников учреждения в указанных мероприятиях	3	год
Ответственный творческий подход к выполнению функциональных	9	Отсутствие нарушений, замечаний, взысканий	3	квартал, год
		Наличие нарушений,	-5	

обязанностей		замечаний, взысканий		год
		Отсутствие листов нетрудоспособности	2	
		Отсутствие увольнительных записок	2	
Своевременное повышение квалификации или профессиональной подготовки в рамках установленной периодичности	10	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации (не менее 72 часов)	5	год
		Отказ от прохождения курсов или программ повышения квалификации	- 5	
Участие в конкурсах профессионального мастерства	11	Участие работников учреждений в указанных мероприятиях	5	квартал, год
Своевременное прохождение медицинского осмотра	12	Прохождение в установленные сроки	5	год
		Отказ и несвоевременное прохождение в установленные сроки	-5	
Максимально возможное количество баллов в квартал по всем критериям			34	
Максимально возможное количество баллов за год по всем критериям			51	

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА РАБОТЫ (ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА) СОЦИАЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ

Общие показатели	Критерии оценки		Кол-во баллов	Периодичность применения показателя
Выполнение государственного задания на оказание государственных услуг	1	Выполнение государственного задания	10	квартал
		Выполнение государственного задания менее 95%	Стимулирующая выплата не рассматривается	
Своевременное и качественное представление установленной отчетности и других сведений, ведение необходимой документации	2	Отсутствие нарушений сроков, качества отчетности, качества ведения документации	3	квартал
		Наличие нарушений сроков, качества отчетности, качества ведения документации	-5	
Оказание дополнительных платных социальных услуг по договорам	3	Оказание дополнительных платных социальных услуг	2	квартал
		Рост доходов по договорам по сравнению с предыдущим периодом	5	
		Снижение доходов по договорам по сравнению с предыдущим периодом	-2	
		Отсутствие доходов по договорам	-5	
Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг	4	Отсутствие жалоб по качеству и количеству предоставленных социальных услуг	2	квартал
		Наличие благодарностей от получателей	2	
		Наличие обоснованных жалоб по результатам проверок	-5 за каждую жалобу	

Участие в мероприятиях, направленных на повышение рейтинга учреждения (конкурсы, творческие встречи, спортивные мероприятия и т.п.)	6	Участие работников учреждения в указанных мероприятиях	3	квартал
Соблюдение трудовой дисциплины	7	Отсутствие нарушений, замечаний, взысканий	1	квартал
		Наличие нарушений, замечаний, взысканий	-5	
		Отсутствие листов нетрудоспособности	2	
Своевременное повышение квалификации или профессиональной подготовки в рамках установленной периодичности	8	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации (не менее 72 часов)	2	год
		Отказ от прохождения курсов или программ повышения квалификации	-2	
Участие в конкурсах профессионального мастерства	9	Участие работников учреждений в указанных мероприятиях	5	год
Максимально возможное количество баллов в квартал по всем критериям			30	
Максимально возможное количество баллов за год по всем критериям			37	

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА РАБОТЫ
(ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА) ЗАВЕДУЮЩИХ ОТДЕЛЕНИЯМИ СОЦИАЛЬНОГО
ОБСЛУЖИВАНИЯ НА ДОМУ**

Общие показатели	Критерии оценки		Кол-во баллов	Периодичность применения показателя
Выполнение работниками отделения государственного задания	1	100%	10	квартал, год
		< 95%	Стимулирующая выплата не рассматривается	
Своевременное и достоверное предоставление установленной ежемесячной и квартальной отчетности и других сведений	2	Своевременное и достоверное предоставление отчетной информации по отделению	5	квартал, год
		Несвоевременное, либо недостоверное предоставление отчетной информации по отделению	-2 за каждый случай	
Ведение необходимой документации	3	Документация ведется и представляется своевременно и качественно	5	квартал, год
		Документация ведется и представляется нерегулярно	-2	
Контроль, своевременность, достоверность предоставления установленной ежемесячной и квартальной отчетности и	4	Участие в выполнении срочных, важных и ответственных работ	7	квартал, год
		Отсутствие замечаний по результатам проверок деятельности работников	3	

других сведений		отделения		
		Наличие замечаний по результатам проверок	-3	
Оказание работниками отделения дополнительных платных социальных услуг	5	Оказание дополнительных платных социальных услуг	2	квартал, год
		Рост доходов по договорам на 5% по сравнению с предыдущим периодом	2 за каждые 5%	
		Снижение доходов по договорам по сравнению с предыдущим периодом	Стимулирующая выплата не рассматривается	
		Отсутствие доходов по договорам	Стимулирующая выплата не рассматривается	
Работа с получателями социальных услуг и работниками отделения	6	Отсутствие жалоб и обращений получателей социальных услуг	5	квартал, год
		Наличие благодарностей	5	
		Наличие обоснованных жалоб по результатам проверок	-5 за каждую жалобу	
Соблюдение трудовой дисциплины	7	Отсутствие нарушений, замечаний, взысканий	3	квартал, год
		Наличие нарушений, замечаний, взысканий	-3	
		Отсутствие листов нетрудоспособности	2	год
		Отсутствие увольнительных записок	2	
Участие в мероприятиях, направленных на повышение рейтинга учреждения (конкурсы, творческие встречи, спортивные мероприятия и т.п.)	8	Участие работников учреждения в указанных мероприятиях	5	год
Своевременное повышение квалификации или профессиональной подготовки в рамках установленной периодичности	9	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации (не менее 72 часов)	5	год
		Отказ от прохождения курсов или программ повышения квалификации	- 5	
Своевременное прохождение медицинского осмотра	10	Прохождение в установленные сроки	5	год
		Отказ и несвоевременное прохождение в установленные сроки	-5	
Этика поведения и делового общения	11	Соблюдение этики поведения и делового общения	3	квартал, год
		Однократное грубое нарушение этики поведения и делового общения	- 5 за каждый случай	
Максимально возможное количество баллов в квартал по всем критериям			50	
Максимально возможное количество баллов в год по всем критериям			69	