

Автономное учреждение «Комплексный центр социального обслуживания населения Уватского муниципального района», в лице директора Слинкиной Натальи Александровны, действующей на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и коллектив работников Автономного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Уватского муниципального района», в лице представителя трудового коллектива Труновой Галины Анатольевны, именуемые в дальнейшем «Работники», с другой стороны, вместе именуемые «Стороны», в целях регулирования трудовых (или непосредственно связанных с ними) отношений автономное учреждение «Комплексный центр социального обслуживания населения Уватского муниципального района», в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. В целях обеспечения единообразного подхода к формированию системы оплаты труда отдельных категорий работников государственных учреждений отросли «Социальная политика», реализации Указа Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», а так же повышения эффективности трудовой дисциплины работников, координации, регулирования и контроля, в рамках исполнения приказа 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 социального обслуживания населения, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников», руководствуясь Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Тюменской области от 28.12.2016 № 632-п «О реализации отдельных положений Трудового кодекса Российской Федерации и о внесении изменений в распоряжение от 28.06.2010 № 885-рп», изложив приложение № 3 к коллективному договору Автономного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Уватского муниципального района» на 2016-2019 годы, в новой редакции.

2. Привести в соответствие с картами специальной оценки условий труда план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда, определив размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам проведенной специальной оценки условий труда, изложив приложение № 9 к коллективному договору Автономного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Уватского муниципального района» на 2016-2019 годы в новой редакции.

3. Количество человек, охваченных действием коллективного договора 75 человек.

4. Все остальные положения коллективного договора Автономного учреждения «комплексный центр социального обслуживания населения Уватского муниципального района» остаются неизменными и обязательны для исполнения.

5. Настоящее дополнительное соглашение действует с 01 января 2018 года и является неотъемлемой частью коллективного договора Автономного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Уватского муниципального района» на 2016 – 2019 годы.

6. Настоящее дополнительное соглашение об изменении коллективного договора является обязательным для выполнения Сторонами.

|  |  |
| --- | --- |
| От работодателя:  Директор АУ «КЦСОН Уватского муниципального района»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.А. Слинкина | Представитель трудового коллектива  АУ «КЦСОН Уватского муниципального района»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Г.А. Трунова |

Приложение № 3

к коллективному договору

АУ «КЦСОН Уватского муниципального района»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО: |  | УТВЕРЖДЕНО: |  |
| Представитель трудового коллектива |  | Директор |  |
|  | Г.А. Трунова |  | Н.А. Слинкина |
|  |  | Приказ № от « » г. | |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате и стимулировании труда работников**

**автономного учреждения**

**«Комплексный центр социального обслуживания населения**

**Уватского муниципального района»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», указом Президента Российской Федерации от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы», распоряжением Администрации Тюменской области от 06.12.2004 № 1114-рк «О системе оплаты труда в государственных бюджетных, казенных и автономных учреждениях Тюменской области», распоряжением Правительства Тюменской области от 04.03.2013 № 274-рп «Об утверждении Регионального плана мероприятий («дорожной карты») «Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения» на 2013-2018 годы», единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, приказом Росстата от 07.10.2016 № 581 «Об утверждении статистического инструментария для проведения федерального статистического наблюдения в сфере оплаты труда отдельных категорий работников социальной сферы и науки, в отношении которых предусмотрены мероприятия по повышению средней заработной платы в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов, едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2016 (протокол № 11), и регулирует вопросы, связанные с установлением системы оплаты труда работников АУ «Комплексный центр социального обслуживания населения Уватского муниципального района» (далее - Учреждение) кроме директора Учреждения.

1.2. Основными принципами построения системы оплаты труда работников Учреждения являются:

- недопущение (снижение) и (или) ухудшение размеров и условий оплаты труда работников Учреждения по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Тюменской области;

- обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- унификация подходов к формированию должностных окладов всех категорий работников Учреждения;

- введение единого для всех работников Учреждения алгоритма расчета величины оплаты труда в зависимости от квалификации и особенностей трудовой деятельности;

- усиление стимулирующей функции оплаты труда путем установления зависимости оплаты труда работника от эффективности и результативности его работы.

1.3. Настоящее Положение направлено на совершенствование системы оплаты труда работников Учреждения, создание условий для привлечения высококвалифицированных специалистов, осуществление мероприятий по повышению оплаты труда отдельных категорий работников, в отношении которых необходимо достижение целевых показателей уровня заработной платы в соответствии с региональным планом («дорожной карты») «Повышение эффективности и качества в сфере социального обслуживания населения» на 2013-2018 годы».

1.4. Настоящее Положение предусматривает оплату труда работников Учреждения на основе должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

1.5. Директор Учреждения несет ответственность за своевременную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством и за достижение Учреждением ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников Учреждения со среднемесячной начисленной заработной платой наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячным доходом от трудовой деятельности).

**2. Основные термины и понятия**

2.1. Для целей настоящего Положения используются следующие основные термины и понятия:

должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящей в соответствующую профессиональную квалификационную группу, за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности, за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат;

компенсационные выплаты - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством;

стимулирующие выплаты - денежные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу;

средняя заработная плата - сумма начисленных работнику всех видов выплат (заработная плата, иные выплаты и вознаграждения), предусмотренные действующей системой оплат труда, за конкретный временной период, исчисляется согласно статье 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

административно-управленческий персонал учреждения - работники Учреждения, занятые управлением (организацией) оказания социальных услуг, а также выполняющие административные функции, по содействию органу государственной власти в предоставлении гражданам государственных и муниципальных услуг;

основной персонал учреждения - работники Учреждения, непосредственно оказывающие услуги по социальному обслуживанию, а также их прямые руководители (заведующие отделениями), а также непосредственно выполняющие функции по содействию органу государственной власти в предоставлении гражданам государственных и муниципальных услуг;

вспомогательный персонал учреждения - работники Учреждения, создающие условия для оказания услуг по социальному обслуживанию, включая обслуживание зданий и оборудования, а также для выполнения функции по содействию органу государственной власти в предоставлении гражданам государственных и муниципальных услуг.

Перечень должностей работников Учреждения в разрезе категорий персонала установлен в приложении № 1 к настоящему Положению.

**3. Должностной оклад**

3.1. Должностные оклады работников Учреждения ежегодно устанавливаются и утверждаются приказом директора Учреждения, на основе требований профессиональных стандартов, единых тарифно-квалификационных справочников к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, методических рекомендаций Департамента социального развития Тюменской области по нормам нагрузки на сотрудников муниципальных центров (комплексных центров) социального обслуживания населения.

3.2. Штатное расписание в Учреждении формируются по источникам выплаты заработной платы:

3.2.1. Штатное расписание № 1 должностей работников, заработная плата которых выплачивается за счет бюджетных средств;

3.2.2. Штатное расписание № 2 должностей работников, заработная плата которых выплачивается за счет средств от приносящей доход деятельности.

3.3. Должностной оклад заместителю директора и главному бухгалтеру Учреждения устанавливается в размере до 90 процентов от должностного оклада директора.

3.4. Должностной оклад работников, замещающих одинаковые должности и выполняющих работу одинаковой квалификации, сложности, количества и качества затраченного труда, устанавливается в штатном расписании в одинаковом размере.

3.5. Изменение размеров должностных окладов работников производится путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, в случаях:

3.5.1. Изменения утвержденных норм нагрузки на сотрудников муниципальных центров (комплексных центров) социального обслуживания, согласно методическим рекомендациям Департамента социального развития, по приказу директора;

3.5.2. При изменении количества обслуживаемых граждан в отделении социального обслуживания на дому на одного социального работника (8 обслуживаемых граждан на ставку) - с месяца существенного изменения;

3.5.3. При изменении Фонда оплаты труда Учреждения - с месяца изменения.

**4. Выплаты компенсационного характера**

4.1. К выплатам компенсационного характера относятся следующие надбавки и доплаты:

4.1.1 Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

4.1.2. Оплата труда на работах в местностях с особо климатическими условиями.

**5. Порядок и условия выплат компенсационного характера**

5.1. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения определяются и устанавливаются трудовым договором в процентном отношении к должностному окладу.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

5.2. Выплаты компенсационного характера производятся за счет средств всех источников финансирования.

5.3. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается директором Учреждения с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, коллективным договором, трудовым договором, по результатам специальной оценки условий труда.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 8 процента от оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

5.4. Оплата труда на работах в местностях с особо климатическими условиями устанавливается за работу в местностях с особыми климатическими условиями в размере коэффициента 1,50, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 11.08.1992 № 574 «Об отнесении Уватского района Тюменской области к местностям, приравненным к районам Крайнего Севера».

**6. Выплаты стимулирующего характера**

6.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

6.1.1. Премирование по показателям эффективности и результативности по итогам работы за месяц.

6.1.2. Премирование по итогам работы за квартал.

6.1.3. Премирование по итогам работы за год.

6.1.4. Премирование за выполнение особо важных и сложных заданий и поручений директора.

**7. Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

7.1. Премирование по показателям эффективности и результативности по итогам работы за месяц, квартал, год осуществляется на основании приказа директора Учреждения с учетом показателей эффективности и результативности деятельности каждого работника (приложение № 2 к настоящему Положению).

7.1.1. Выполнение показателей эффективности и результативности работы каждым работником Учреждения рассматривается на заседании комиссии Учреждения по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда по представлению руководителей структурных подразделений Учреждения.

В целях достижения целевых показателей в мероприятиях по реализации социальной политики, содержащихся в Указах Президента Российской Федерации, постановлений Правительства Российской Федерации, Губернатора Тюменской области, Правительства Тюменской области, постановлений и распоряжений администрации Уватского муниципального района. В размере от 30 до 100 процентов от должностного оклада социального работника.

Порядок формирования и организации деятельности комиссии определяется локальным нормативным актом Учреждения.

7.1.2. Размер премирования по показателям эффективности и результативности по итогам работы за месяц, квартал, год устанавливается в «твёрдой» денежной сумме.

Расчетная величина премирования по показателям эффективности и результативности по итогам работы за месяц определяется в размере от 30 до 100 процентов от должностного оклада работника.

7.1.3. Премирование по показателям эффективности и результативности по итогам работы за месяц производится в пределах средств фонда оплаты труда сформированного за счет средств субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, средств, полученных от приносящей доход деятельности, субсидий на иные цели.

7.1.4. Расчет размера премирования по показателям эффективности и результативности по итогам работы за месяц производится пропорционально отработанному времени.

7.1.5. При наличии показателей ухудшающих качество выполнения муниципального задания доведённого до Учреждения размер премирования по показателям эффективности и результативности по итогам работы за месяц уменьшается с учётом следующих показателей:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Показатель | % |
| 1. | Наличие дисциплинарного взыскания | 100 |
| 2. | В случаях не соблюдения техники безопасности, повлекшим травмы обслуживаемых | 100 |
| 3. | В случаях отказа от исполнения приказов и поручений руководителя | 100 |
| 4. | За несвоевременное и некачественное предоставление документации и отчетности по основной деятельности | до 50 |
| 5. | За несвоевременное и некачественное предоставление авансовых отчетов | до 50 |
| 6. | За нарушение внутреннего трудового распорядка | до 50 |
| 7. | Наличие жалоб от клиентов (законных представителей) | до 100 |

7.2. Премирование по итогам работы за квартал работников Учреждения, участвующих в оказании платных услуг, осуществляется на основании приказа директора Учреждения.

7.2.1. Размер премирования по итогам работы за квартал устанавливается в размере от 10 до 50 процентов от общей суммы дохода от этих услуг, за вычетом всех расходов и уплаты налогов.

7.2.2. Премирование по итогам работы за квартал производится в пределах средств фонда оплаты труда сформированного за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

7.3. Премирование по итогам работы за год работников Учреждения, осуществляется на основании приказа директора Учреждения.

7.3.1. Размер премирования по итогам работы за год устанавливается в процентном отношении к должностному окладу, пропорционально отработанному времени.

7.3.2. Премирование по итогам работы за год производится при наличии экономии фонда оплаты труда сформированного за счет средств субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, средств, полученных от приносящей доход деятельности, субсидий на иные цели.

7.4. Премирование за выполнение особо важных и сложных заданий и поручений директора (участие в социально-значимых и иных мероприятиях; в ликвидации чрезвычайных ситуаций; выполнение поручений стратегического характера) осуществляется на основании приказа директора Учреждения с указанием выполненных работ и полученного результата.

7.4.1. Размер премирования за выполнение особо важных и сложных заданий и поручений директора устанавливается в абсолютном размере и предельными размерами не ограничивается.

7.4.2. Выплата за выполнение особо важных и сложных заданий и поручений директора производится при наличии экономии фонда оплаты труда сформированного за счет средств субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, средств, полученных от приносящей доход деятельности, субсидий на иные цели.

При увольнении работника учреждения по инициативе работодателя и основаниям, предусмотренным пунктами 3, 5 -11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон на основании пунктов 4, 8 ,13 части 1 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации, премирование, предусмотренное пунктом 7.1. - 7.3, не осуществляется.

**8. Иные выплаты**

8.1. К иным выплатам относятся:

8.1.1. Единовременная выплата к праздничным датам.

8.1.2. Единовременная выплата к профессиональным праздникам.

8.1.3. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

8.1.4. Единовременная выплата в связи с юбилеями работников Учреждения по случаю 50, 55, 60, 65-летия со дня рождения при наличии стажа безупречной и эффективной работы в отрасли «Социальная политика» не менее 5 лет.

8.1.5. Материальная помощь на оплату расходов, возникающих в связи с непредвиденной трудной жизненной ситуацией:

- погребение близких родственников (супруг (супруга), дети, родители);

- стихийное бедствие (пожар, наводнение, и др.).

**9. Порядок и условия выплат иных выплат**

9.1. Единовременные выплаты работникам Учреждения, осуществляется на основании приказа директора Учреждения.

9.2. Размер единовременной выплаты устанавливается:

- единовременная выплата к праздничным датам в размере до 2 000,00 рублей;

- единовременная выплата к профессиональным праздникам в размере до 2 000,00 рублей;

- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику, для которого рабочее место является основным в размере 1/2 должностного оклада с выплатой районного коэффициента и процентной надбавкой за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера;

- единовременная выплата в связи с юбилеями работников Учреждения по случаю 50, 55, 60, 65-летия со дня рождения в размере 3 000,00 рублей;

- материальная помощь на оплату расходов, возникающих в связи с непредвиденной трудной жизненной ситуацией:

- погребение близких родственников (супруг (супруга), дети, родители) в размере 5 000,00 рублей;

- стихийное бедствие (пожар, наводнение, и др.) в размере 2 000,00 рублей,

9.3. Единовременная выплата производится при наличии экономии фонда оплаты труда сформированного за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности:

- единовременная выплата к праздничным датам;

- единовременная выплата к профессиональным праздникам.

- единовременная выплата в связи с юбилеями работников Учреждения по случаю 50, 55-летия со дня рождения у женщин и 60, 65-летия со дня рождения у мужчин при наличии стажа безупречной и эффективной работы в отрасли «Социальная политика» не менее 5 лет.

- материальная помощь на оплату расходов, возникающих в связи с непредвиденной трудной жизненной ситуацией:

- погребение близких родственников (супруг (супруга), дети, родители);

- стихийное бедствие (пожар, наводнение, и др.).

9.4. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, производится в пределах средств фонда оплаты труда сформированного за счет средств субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, субсидий на иные цели.

**10. Формирование фонда оплаты труда**

10.1. Фонд оплаты труда Учреждения формируется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тюменской области и настоящим Положением за счет всех источников финансирования.

Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется путем суммирования фонда оплаты труда основного, административно-управленческого и вспомогательного персонала, включая фонд стимулирующих выплат.

10.2. Фонд оплаты труда основного персонала Учреждения рассчитывается путем суммирования должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также иных выплат по каждому работнику, должность которого отнесена к основному персоналу Учреждения.

10.3. Соотношение средней заработной платы основного и вспомогательного персонала 1:0,95.

10.4. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения составляет не более 40 процентов.

10.5. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии с утвержденным графиком сменности Учреждения на текущий год и на основании приказа директора Учреждения «О работе в выходные и нерабочие праздничные дни», выплачивается в размере не менее чем в двойной дневной или часовой тарифной ставки в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Вместо повышенной оплаты работнику Учреждения по его желанию может быть предоставлен другой день отдыха. В таком случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

10.6. Оплата труда в ночное время устанавливается в соответствии с табелем учёта рабочего времени, в котором отражены фактические часы работы, в том числе и в ночное время и утвержденному графику сменности Учреждения на текущий год. Ночным временем считается время с 22 часов до 6 часов.

Доплата за работу в ночное время работникам Учреждения производится за каждый час работы в ночное время и не может быть ниже 20 процентов от часовой ставки, рассчитанной от должностного оклада работника.

10.7. Оплата труда в связи с заменой лиц, уходящих в отпуск, устанавливается исходя, из фактически выполняемого объема работ и исчисляется в размере до 100 процентов от должностного оклада по основной работе, в пределах фонда оплаты труда по замещаемой должности.

10.8. В пределах фонда оплаты труда устанавливаются следующие выплаты:

10.8.1. Оплата труда при совмещении профессий (должностей) или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, устанавливается исходя, из фактически выполняемого объема работ и исчисляется в размере до 100 процентов от должностного оклада **замещаемого или временно** отсутствующего работника, в пределах фонда оплаты труда по замещаемой должности, при наличии вакантных должностей и (или) временно отсутствующих работников.

10.8.2. Оплата труда при расширении зон обслуживания и увеличении объема работы, устанавливаетсяисходя, из фактически выполняемого объема работ и исчисляется в размере от 5 до 50 процентов от должностного оклада работника.

10.8.3. Оплата труда за организацию и проведение работы в филиалах, устанавливаетсяисходя, из фактически выполняемого объема работ и исчисляется в размере от 10 до 50 процентов от должностного оклада работника.

10.8.4. Оплата сверхурочной работы производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

10.8.5. При установлении должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, иных выплат учитывается, что средняя месячная заработная плата работников Учреждения, отработавших норму времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), должна быть не менее величины минимального размера оплаты труда, установленного региональным соглашением о минимальном размере труда в Тюменской области.

10.8.6. Средняя месячная заработная плата работников Учреждения за отчетный период рассчитывается в соответствии с постановлением Правительства Российский Федерации от 24.12.2077 № 922 «Об особенностях исчисления средней заработной платы».

Группы должностей работников Учреждения установлены в приложении № 3 к настоящему Положению.

**11. Другие вопросы оплаты труда работников Учреждения**

11.1. Заработная плата работникам Учреждения выплачивается два раза в месяц: первая часть заработной платы за расчетный месяц - выплачивается 17 числа текущего месяца, следующая часть заработной платы - выплачивается 02 числа месяца следующего за расчетным.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выдача заработной платы производится накануне этого дня.

11.2. При этом другие выплаты работникам производятся в следующие сроки:

- оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска;

- выплата заработной платы при увольнении производится в последний рабочий день;

- выплата пособия по временной нетрудоспособности производится в ближайший после назначения пособия день, установленный для выплаты заработной платы.

11.3. Работодатель извещает работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период в письменной форме путем выдачи расчетного листа.

11.4. Заработная плата выплачивается в безналичной форме путем перечисления денежных средств на банковские реквизиты, указанные в заявлении работника.

В исключительных случаях заработная плата может быть выдана в денежной форме в кассе Учреждения.

**12. Срок действия настоящего положения**

12.1. Настоящее положение вступает в силу с момента утверждения и действует до утверждения нового Положения.

Согласовано:

Главный бухгалтер

АУ «КЦСОН

Уватского муниципального района»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Р.Х. Созонова

Приложение № 1

к настоящему Положению

**Наименование должностей работников**

**автономного учреждения**

**«Комплексный центр социального обслуживания населения**

**Уватского муниципального района»**

|  |  |
| --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование должности** |
| **АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ПЕРСОНАЛ** | |
| 1. | Директор |
| 2. | Заместитель директора |
| 3. | Главный бухгалтер |
| **ОСНОВНОЙ ПЕРСОНАЛ** | |
| 1. | Заведующий отделением |
| 2. | Психолог |
| 3. | Специалист по социальной работе (участковый) |
| 4. | Специалист по социальной работе (ведение банка данных) |
| 5. | Специалист по социальной работе (с/к, ТСР, ПОИ) |
| 6. | Специалист МСП |
| 7. | Специалист по работе с семьёй и детьми |
| 8. | Специалист по социальной работе с несовершеннолетними |
| 9. | Специалист по социальной работе с детьми-инвалидами |
| 10. | Специалист по социальной работе с детьми раннего возраста с нарушениями развития, нуждающимися в реабилитации |
| 11. | Специалист по социальной работе с инвалидами, нуждающимися в реабилитации (старше 18 лет) |
| 12. | Специалист по социальной работе (трудотерапия) |
| 13. | Специалист по социальной работе (АФК) |
| 14. | Специалист по социальной работе (СВГ) |
| 15. | Специалист по социальной работе (по обеспечению предоставления гражданам субсидий на оплату жилых помещений и коммунальных услуг) |
| 16. | Специалист по социальной работе (по обеспечению предоставления мер социальной поддержки для отдельных категорий граждан Уватского муниципального района) |
| 17. | Логопед |
| 18. | Повар |
| 19. | Кухонный работник |
| 20. | Социальный работник |
| 21. | Социальный работник по уходу за больными |
| 22. | Социальный работник предоставляющий стационарные услуги на дому |
| 23. | Машинист по стирке и ремонту спецодежды |
| **ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ ПЕРСОНАЛ** | |
| 1. | Экономист |
| 2. | Бухгалтер |
| 3. | Бухгалтер материального стола |
| 4. | Специалист по кадрам |
| 5. | Юрист |
| 6. | Программист |
| 7. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий |
| 8. | Рабочий по диспетчерской службе |
| 9. | Заведующий хозяйством |
| 10. | Водитель автомобиля |
| 11. | Уборщица производственных и служебных помещений |
| 12. | Дворник |
| 13. | Сторож |

Приложение № 1.1

к настоящему Положению

**Группы должностей работников**

**автономного учреждения**

**«Комплексный центр социального обслуживания населения**

**Уватского муниципального района»**

|  |  |
| --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование категории** |
| **1** | **Категория «Руководители»** |
| 1.1. | Директор |
| **2** | **Категория «Административно-управленческий персонал»** |
| 1. | Заместитель директора |
| 2. | Главный бухгалтер |
| **3** | **Категория «Специалисты»** |
| **3.1** | **Специалисты по социальной работе** |
| 3.1.1 | Специалист по социальной работе (участковый) |
| 3.1.2 | Специалист по социальной работе (ведение банка данных) |
| 3.1.3 | Специалист по социальной работе (с/к, ТСР, ПОИ) |
| 3.1.4 | Специалист МСП |
| 3.1.5 | Специалист по социальной работе с несовершеннолетними |
| 3.1.6 | Специалист по социальной работе с детьми-инвалидами |
| 3.1.7 | Специалист по социальной работе с детьми раннего возраста с нарушениями развития, нуждающимися в реабилитации |
| 3.1.8 | Специалист по социальной работе с инвалидами, нуждающимися в реабилитации (старше 18 лет) |
| 3.1.9 | Специалист по социальной работе (трудотерапия) |
| 3.1.10 | Специалист по социальной работе (СВГ) |
| 3.1.11 | Специалист по социальной работе (по обеспечению предоставления гражданам субсидий на оплату жилых помещений и коммунальных услуг) |
| 3.1.12 | Специалист по социальной работе (по обеспечению предоставления мер социальной поддержки для отдельных категорий граждан Уватского муниципального района) |
| 3.1.13 | Логопед |
| **3.2** | **Прочие специалисты** |
| 3.2.1 | Заведующий отделением |
| 3.2.2 | Психолог |
| 3.2.3 | Специалист по работе с семьёй и детьми |
| 3.2.4 | Специалист по социальной работе (АФК) |
| 3.2.5 | Экономист |
| 3.2.6 | Бухгалтер |
| 3.2.7 | Бухгалтер материального стола |
| 3.2.8 | Специалист по кадрам |
| 3.2.9 | Юрист |
| 3.2.10 | Программист |
| 3.2.11 | Заведующий хозяйством |
| **3.3** | **Социальный работник** |
| 3.3.1 | Социальный работник |
| 3.3.2 | Социальный работник по уходу за больными |
| 3.3.3 | Социальный работник предоставляющий стационарные услуги на дому |
| **4** | **Категория «Обслуживающий (Вспомогательный) персонал»** |
| 4.1 | Повар |
| 4.2 | Кухонный работник |
| 4.3 | Машинист по стирке и ремонту спецодежды |
| 4.4 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий |
| 4.5 | Рабочий по диспетчерской службе |
| 4.6 | Водитель автомобиля |
| 4.7 | Уборщица производственных и служебных помещений |
| 4.8 | Дворник |
| 4.9 | Сторож |

Приложение № 2

к настоящему Положению

**Положение оценки эффективности деятельности работников**

**автономного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения**

**Уватского муниципального района»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящая положение оценки эффективности деятельности работников Автономного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Уватского муниципального района» (далее – Положение) разработана в целях повышения эффективности трудовой деятельности работников Автономного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Уватского муниципального района» (далее – Учреждение), координацию, регулирование и контроль финансово-хозяйственной деятельности которой осуществляет Администрация Уватского муниципального района, в рамках исполнения Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 01.06.2013 № 287 «О методических рекомендациях по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных учреждений социального обслуживания населения, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников».

1.2. Показатели оценки деятельности могут быть ежемесячные, ежеквартальные, ежегодные. Периодичность оценки деятельности работников по показателям эффективности определяется Учреждениям. Приложением № 3.

1.3. Учреждение вправе пересматривать показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников с учетом специфики их деятельности.

1.4. Учреждение самостоятельно разрабатывает показатели и критерии для оценки эффективности деятельности работников.

1.5. Результаты оценки являются основанием для премирования, досрочного снятия ранее наложенного на работника дисциплинарного взыскания, направления работников на переподготовку и повышение квалификации.

Премирование осуществляется в зависимости от установленной периодичности, при наличии экономии в фонде оплаты труда.

1.6. В Учреждении в установленные сроки осуществляется оценка эффективности деятельности работников с оформлением результатов, информация о которых доводится до сведения каждого работника.

1.7. Положение оценки эффективности деятельности работников утверждается приказом руководителя Учреждения и должна быть прозрачным, четким и понятным для оценки деятельности каждого работника.

1.8. Распределение выплат стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляется комиссией по установлению стимулирующих надбавок (далее - Комиссия) в соответствии с Приложением № 2 к настоящему положению. Состав и положение о Комиссии утверждается приказом руководителя Учреждения.

**2. Механизм формирования оценки**

**эффективности деятельности работников Учреждения**

2.1. Для осуществления оценки эффективности деятельности работников, заведующие отделениями Учреждения готовят оценочные листы (отчеты) по форме, утвержденной руководителем Учреждения, и предоставляют заместителю руководителя. Приложение № 1

2.2. Работники Учреждения вправе ознакомиться с оценкой собственной профессиональной деятельности, осуществленной заведующим отделением.

В случае несогласия с оценкой собственной профессиональной деятельности сотрудник имеет право подать заявление заместителю руководителя или при отсутствии заместителя непосредственно руководителю.

2.3. Руководитель Учреждения или заместитель руководителя рассматривает предоставленные оценочные листы (отчеты) заведующими отделениями, заявление работника.

Руководитель Учреждения или заместитель руководителя в присутствии работника, рассматривает его заявление, при необходимости заслушивает работника и оценивает имеющиеся, а также дополнительно представленные документы.

В случае согласия с аргументами работника, подавшего заявление, заместитель руководителя или руководитель Учреждения вносит соответствующие изменения в оценочный лист (отчет) работника.

2.4. Решение о размере стимулирующих выплат работникам принимается по результатам работы Комиссии на основании оценочных листов (отчетов) по показателям эффективности деятельности работников, заполненных заведующими отделениями и заверенных подписью заместителя руководителя Учреждения.

Решение о размере стимулирующих выплат работникам проводится по оценке работы за месяц – не позднее 30 числа месяца, составляющего отчетный период; за квартал, год – не позднее 30 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

2.5. При рассмотрении оценочных листов (отчетов) о деятельности работников Комиссия может изменять бальную оценку (или % премии) работников, представленную заведующими отделениями и заместителям руководителя, в сторону повышения или понижения в зависимости от результатов оценки в пределах фонда оплаты труда.

Изменение бальной оценки (или % премии) в сторону повышения Комиссия осуществляет в соответствии с дополнительными показателями оценки эффективности деятельности, включающими решение задач повышенной сложности, выполнение особо важных заданий и поручений руководителя Учреждения, учредителя, которые разрабатываются Учреждением самостоятельно с учетом специфики деятельности работников Учреждения.

2.6. Решение Комиссии оформляется протоколом с приложением сводного списка (ведомости) работников с указанием достижения результатов оценки, который готовится секретарем Комиссии в течение 1 рабочего дня со дня заседания и подписывается председателем Комиссии, его заместителем, секретарем и всеми членами Комиссии. На основании протокола секретарь Комиссии составляет проект приказа Учреждения на установление выплат по итогам работы.

2.7. Стимулирующие выплаты осуществляется в сроки, установленные локальными актами Учреждения.

**3. Методика расчета**

3.1. Общая максимальная сумма баллов по всем показателям эффективности деятельности работника равна 100 баллов.

3.2. Расчет размеров выплат стимулирующего характера производится в следующем порядке:

3.2.1. Подсчитываются баллы по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника Учреждения.

3.2.2. Суммируются баллы, полученные работником Учреждения.

3.2.3. Размер премиальных выплат работникам Учреждения за выполнение показателей эффективности за отчетный период рассчитывается по формуле:

**ПРвып% = ΣОП(балл) х РП(%) / 100%,** где

ПРвып% – Процент премиальных выплат работнику в отчетном периоде за выполнение показателей эффективности;

ОП(балл) – Суммарная оценка показателей эффективности по установленным критериям (баллы);

РП(%) – Расчетный базовый размер премии, предварительно определенный исходя из сложившейся на конец расчетного периода экономии фонда оплаты труда в целом по учреждению (или его структурному подразделению), подлежащий распределению между работниками в виде стимулирующих выплат.

**ПРвып** = **Σоклад х ПРвып%,** где

ПРвып – Размер премиальных выплат работнику в отчетном периоде за выполнение показателей эффективности;

Σоклад – Размер оклада работника, пропорционально отработанному времени;

ПРвып% – Процент премиальных выплат работнику в отчетном периоде за выполнение показателей эффективности.

Приложение № 1

к положению

Оценочный лист на

(И.О. Фамилия работника, должность)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Показатели оценки эффективности деятельности работникам на основании критериев | Диапазон значения (максимальное количество баллов) | Сведения о выполнении показателей за истекший период | Итоговый оценочный балл (заполняется комиссией) | Обоснование снижение (заполняется комиссией) |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

Оценочный лист составил: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_»\_\_\_\_\_\_\_ 2018 г.

(И.О. Фамилия работника, должность)

С оценочным листом ознакомлен (а) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(И.О. Фамилия работника, должность)

Приложение № 2

к положению

**Положение о работе комиссии по установлению стимулирующих надбавок автономного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения**

**Уватского муниципального района»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение определяет состав, функции и порядок работы комиссии по установлению стимулирующих надбавок (далее – Положение).

1.2. Комиссия создается с целью эффективного и объективного установления выплат стимулирующего характера на основании результатов оценки деятельности работников Учреждения.

1.3. В своей деятельности Комиссия руководствуется [Трудовым кодексом Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664), настоящим положением и иными нормативными правовыми актами по оплате труда работников.

1.4. Основными задачами Комиссии являются:

оценка результатов деятельности работников в соответствии с критериями эффективности, утвержденными Учреждением самостоятельно;

подготовка предложений руководителю Учреждения по установлению стимулирующих надбавок работникам по итогам работы за месяц, квартал, год.

1.5. Основные принципы работы Комиссии: объективность, справедливость и прозрачность.

1.6. Комиссия осуществляет свою деятельность на постоянной основе.

1.7. Заседания Комиссии проводятся ежемесячно, ежеквартально и по итогам работы за год при наличии поступивших в Комиссию оценочных листов работников Учреждения.

**2. Состав и функции Комиссии**

2.1. Комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов Комиссии.

2.2. Персональный состав Комиссии утверждается приказом руководителя Учреждения.

2.3. Функции Комиссии:

- оценка выполнения показателей эффективности деятельности работниками;

- формирование результатов оценки по каждому работнику Учреждения, в отношении которых утверждены критерии эффективности деятельности;

- определение размера стимулирующих надбавок по показателям эффективности деятельности работников;

- рассмотрение спорных ситуаций по заявлениям работников по вопросам оценки критериев эффективности их деятельности.

**3. Порядок работы Комиссии**

3.1. На первом заседании председатель, заместитель председателя и секретарь избираются голосованием из числа членов Комиссии простым большинством голосов из числа присутствующих на заседании членов Комиссии.

3.2. Председатель Комиссии, осуществляет общее руководство деятельностью Комиссии, обеспечивает коллегиальность в обсуждении вопросов, распределяет обязанности, дает поручения членам Комиссии, несет ответственность за работу Комиссии, своевременное оформление документации в соответствии с требованиями делопроизводства.

3.3. Секретарь Комиссии:

- осуществляет прием документов (оценочные листы (отчеты) по итогам работы, иные документы);

- готовит материалы для заседания Комиссии;

- своевременно передает необходимую информацию всем членам Комиссии;

- ведет протокол каждого заседания Комиссии;

- выдает выписки из протоколов или решений, ведет иную документацию Комиссии;

- информирует членов Комиссии о дате, месте и времени проведения заседаний Комиссии в срок не позднее пяти календарных дней до дня проведения заседания Комиссии;

- по итогам рассмотрения Комиссией оценочных листов (отчетов) о деятельности работников и установления оценки в баллах (или в %) готовит протокол с приложением сводного списка (ведомости) работников с указанием достижения результатов оценки, который подписывается председателем Комиссии, его заместителем, секретарем и всеми членами Комиссии.

- доводит до сведения заведующим отделениями Учреждения результаты оценки после их подведения;

- готовит проект приказа о премировании сотрудников Учреждения.

3.4. Члены Комиссии принимают участие в заседаниях Комиссии по рассмотрению оценочных листов (отчетов) о деятельности каждого работника за отчетный период; устанавливают результат оценки каждого сотрудника в баллах; устанавливают размер стимулирующих выплат для каждого сотрудника в зависимости от результатов оценки в пределах фонда оплаты труда.

3.5. Комиссия самостоятельно устанавливает срок приема оценочных листов (отчетов) от заместителей руководителя Учреждения по направлениям деятельности.

3.6. Решение о результатах оценки исполнения показателей эффективности деятельности работников Учреждения принимается Комиссией исходя из оценки результатов деятельности конкретного работника, его вклада в общие результаты работы с учетом выполнения показателей эффективности деятельности работника.

3.7. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования простым большинством голосов членов Комиссии, присутствующих на заседании. При равенстве голосов решающим является голос председателя Комиссии.

В случае отсутствия на заседании совета его председателя, функции председателя комиссии осуществляет его заместитель.

3.8. Комиссия рассматривает вопросы по установлению стимулирующих надбавок за выполнение показателей эффективности деятельности работников.

3.9. Заседание Комиссии проводится по оценке работы за месяц – не позднее 30 числа месяца, составляющего отчетный период; за квартал, год – не позднее 30 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

3.10. При рассмотрении оценочных листов (отчетов) о деятельности работников Комиссия может изменять бальную оценку (или % премии) работников, представленную руководителями структурных подразделений и заместителями руководителя, курирующими деятельность, в сторону повышения или понижения в зависимости от результатов оценки в пределах фонда оплаты труда.

В случае изменения бальной оценки (или % премии) деятельности работников в сторону понижения секретарь Комиссии знакомит руководителя структурного подразделения с принятым решением.

3.11. По итогам заседания Комиссии в течение 1 рабочего дня со дня заседания секретарь Комиссии готовит протокол с приложением сводного списка (ведомости) работников с указанием достижения результатов оценки, который подписывается председателем Комиссии, его заместителем, секретарем и всеми членами Комиссии.

3.12. В случае несогласия с решением Комиссии, работник имеет право в течение 1 рабочего дня после ознакомления обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложить, с какими позициями он не согласен.

Комиссия должна рассмотреть заявление работника в течение 1 рабочего дня и дать письменный или устный ответ.

3.13. На основании протокола секретарь Комиссии составляет приказ Учреждения на установление выплат по итогам работы.

3.14. Стимулирующие выплаты осуществляется в сроки, установленные локальными актами Учреждения.

Приложение № 3

к положению

**Показатели оценки эффективности деятельности работников**

**Автономного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Уватского муниципального района»**

Показатели оценки эффективности деятельности работников для должности заместитель директора

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Наименование должности** | **Наименование показателя оценки эффективности деятельности работников учреждения** | | **Критерии оценки** | | **Расчет показателя** |
| **Ежемесячные показатели** | | | | | |
| **Заместитель директора** | 1. Соблюдение  законодательства РФ и Тюменской области, трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей | | Отсутствие официально зафиксированных замечаний и нарушений законодательства, правил внутреннего трудового распорядка учреждения, функциональных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, положений Кодекса Профессиональной этики, в т.ч. отсутствие нарушений правил делового поведения и общения, корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними. | | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (9 баллов) |
| 2. Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставления социальных услуг | | Отсутствие обоснованных жалоб, поступающих от граждан, на качество оказания социальных услуг учреждением, отсутствие отрицательных отзывов о работе курируемых структурных подразделений, оставленных на сайте учреждения и/или по результатам опроса (в форме анкетирования) граждан о качестве и доступности предоставления социальных услуг в учреждении, и/или поступивших от вышестоящих организаций. | | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (10 баллов) |
| 3. Соблюдение сроков предоставления отчетности по профессиональным направлениям деятельности | | Уровень исполнительской дисциплины оценивается по своевременности предоставления статистической и иной отчётности, других сведений и информации. | | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (9 баллов) |
| 4. Обеспечение  информационной открытости учреждения | | Обеспечение регистрации и размещения информации об учреждении в соответствии с установленными показателями на федеральном портале bus.gov.ru, порталах региональных и муниципальных органах власти, размещения информации на официальном сайте учреждения, на стендах учреждения | | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (9 баллов) |
| *При отсутствии обоснованных жалоб, отрицательных отзывов, замечаний засчитывается максимальное значение оценки по показателю.*  *Нарушение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности, наличие замечаний по качеству представленной информации влечет снижение оценки по показателю на 2 балла за каждое замечание (- 2 балла).*  *Максимальное снижение баллов по показателю не должно превышать максимального значения оценки по показателю.* | | | | |
| 5. Уровень качества и доступности информации, размещенной на информационных стендах, официальном сайте учреждения, на федеральном портале bus.gov.ru, порталах региональных и муниципальных органах власти, актуальность и полнота | | Наличие на официальном сайте учреждения, стендах актуальной и доступной для граждан (крупный шрифт, адаптированные фразы из нормативных правовых актов, использование элементов инфографики, фотографии и др.) информации, предусмотренной действующим законодательством. | | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (9 баллов) |
| *В случае размещения на официальном сайте учреждения, стендах актуальной информации в доступной форме о перечне предоставляемых услуг, в том числе на платной основе, о поставщиках социальных услуг, о правах и обязанностях граждан, получающих социальные услуги, о составе попечительского совета, о действующем социальном законодательстве и другой информации засчитывается максимальное значение оценки по показателю.*  *Отсутствие или размещение недостоверной информации на официальном сайте учреждения и информационных стендах (в т.ч. размещение мелким шрифтом, в неудобном для обозрения месте, неадаптированных извлечений из нормативных правовых актов, без использования инфографики (фотографий) и т. д.) размещение информации влечет снижение оценки по показателю от максимального значения на 2 балла за каждый пункт, несоответствующий действующему законодательству (- 2 балла).Максимальное снижение баллов за все замечания не должно превышать максимального значения оценки по показателю.* | | | | |
| 6. Уровень информационного присутствия в различных средствах массовой коммуникации | | Использование различных средств информирования населения\* о перечне предоставляемых услуг, в том числе на платной основе, реализуемых формах социального обслуживания, правах и обязанностях получателей социальных услуг, о действующем законодательстве в сфере социального обслуживания и другой информации в различных СМИ и сети Интернет.  \*- телевидение, радио, периодические издания (газеты, журналы), Интернет-ресурсы, раздаточные материалы (листовки, буклеты и т.д.), информационные стенды и т.д. | | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (9 баллов) |
| *При использовании в отчетном периоде всех средств информирования (т.е. использование каждого средства информирования хотя бы по одному информационному поводу) засчитывается максимальное значение оценки по показателю.*  *Использование не всех средств информирования в отчетном периоде влечет снижение оценки по показателю от максимального значения на 2 балла за каждое неиспользованное средство информирования (- 2 балла). Максимальное снижение баллов за все замечания не должно превышать максимального значения оценки по показателю* | | | | |
| 7. Применение в практике работы эффективных, инновационных технологий (в т.ч. стационарозамещающих) и методик работы, отвечающих современным условиям и требованиям законодательства | | Применение в работе отделения рекомендованных технологий (в т.ч. стационарозамещающих) и методик работы. | | Дит =Кфакт/Кплан\*100%, где  (9 баллов) |
| Дит - доля эффективных технологий, методик, применяемых в работе отделения (%);  Кфакт – количество применяемых в практике работы отделения технологий, методик (ед.);  Кплан - количество технологий, методик, рекомендуемых к внедрению в работе отделения (ед.). (оптимальный показатель ≥80) | | | | |
| *При применении 80% и более из рекомендуемых технологий (в т.ч. стационарозамещающих) и методик засчитывается установленное максимальное значение оценки по показателю. При применении от 50% до 79% из рекомендуемых технологий (в т.ч. стационарозамещающих) и методик оценка по показателю снижается от максимально возможной на 4 балла (-4 балла). При применении менее 50% из рекомендуемых технологий (в т.ч. стационарозамещающих) и методик влечет установление оценки 0 баллов. Максимальное снижение баллов по показателю не должно превышать максимального значения оценки по показателю.* | | | | |
|  | 8. Реализация технологий, мероприятий по привлечению к деятельности Учреждения волонтеров, добровольцев | | Реализация технологий, мероприятий по привлечению к деятельности Учреждения волонтеров, добровольцев. | | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (9 баллов) |
| *При привлечении к оказанию услуг волонтеров, добровольцев в количестве менее 20 чел. засчитывается 2 балла.*  *При привлечении к оказанию услуг волонтеров, добровольцев в количестве 20 чел. и более засчитывается максимальное количество баллов.*  *Отсутствие работы с волонтерами влечет снижение оценки по показателю до максимального значения (-9 баллов).* | | | | |
| 9. Отсутствие массовой заболеваемости обслуживаемых граждан инфекционными заболеваниями в учреждении, своевременное принятие необходимых мер к недопущению распространения инфекционных заболеваний | | Отсутствие случаев массовой заболеваемости вследствие надлежащей организации профилактической работы среди получателей услуг, проживающих в учреждении, должного выполнения обязанностей по недопущению распространения заболеваемости. | | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (9 баллов) |
| *При отсутствии случаев массовой заболеваемости засчитывается максимальное значение оценки по показателю.*  *Наличие одного и более замечаний влечет снижение оценки по показателю от максимального значения на 4 балла за каждый случай, возникший по вине работника (- 4 балла). Максимальное снижение баллов за все замечания не должно превышать максимального значения оценки по показателю.* | | | | |
| 10. Обеспечение эффективной работы учреждения, обеспечивающей комплексную безопасность и бесперебойное функционирование систем жизнеобеспечения | | Наличие и эффективное функционирование пожарной сигнализации и «тревожной кнопки», отсутствие зарегистрированных случаев травматизма граждан и работников отделения за отчетный период и т.п. (отсутствие предписаний, представлений, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проведенных проверок либо отсутствие самих проверок). | | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (9 баллов) |
| *При отсутствии замечаний засчитывается максимальное значение оценки по показателю.*  *Наличие замечаний, исполненных в соответствии со сроками, указанными в предписаниях, представлениях, предложениях влечет снижение оценки по показателю от максимального значения на 2 балла за каждое замечание (- 2 балла).*  *Наличие неисполненных в срок предписаний, представлений, предложений или исполненных с нарушением указанных сроков влечет снижение оценки по показателю от максимального значения на 5 баллов за каждое замечание (- 5 баллов).*  *Максимальное снижение баллов за все замечания не должно превышать максимального значения оценки по показателю.* | | | | |
| 11. Оптимальное и эффективное использование оборудования, помещений, имеющегося автопарка, в целях осуществления рациональных и обоснованных расходов по их обслуживанию | | Оптимальное и эффективное использование оборудования, помещений, имеющегося автопарка, в целях осуществления рациональных и обоснованных расходов по их обслуживанию | Кпи=Оэк/Об\*100%, где  (9 баллов) | |
| Кпи – коэффициент полезного использования оборудования, помещений. автопарка Оэк – количество единиц оборудования, помещений, автопарка, находящихся в эксплуатации в учреждении, Об – количество единиц оборудования, помещений, автопарка, находящихся на балансе в учреждении | | | | |
| *При использовании в 80% и более оборудования,* *помещений, имеющегося автопарка, в целях осуществления рациональных и обоснованных расходов по их обслуживанию засчитывается максимальное значение по показателю.*  *В 50-79% случаях использования оборудования,* *помещений, имеющегося автопарка, в целях осуществления рациональных и обоснованных расходов по их обслуживанию оценка по показателю снижается от максимально возможной на 4 балла (- 4 балла).*  *Менее чем в 50% случаях использования оборудования,* *помещений, имеющегося автопарка, в целях осуществления рациональных и обоснованных расходов по их обслуживанию влечет установление оценки 0 баллов.*  *Максимальное снижение баллов по показателю не должно превышать максимального значения оценки по показателю.* | | | | |
| **Итого:** |  |  | | **100 баллов** | |
| **Ежеквартальные показатели** | | | | | |
| **Заместитель директора** | 1. Выполнение  муниципального задания | Выполнение муниципального задания в полном объеме.  Объем выполненного муниципального задания определяется как отношение фактического значения выполнения показателей к плановому значению показателей муниципального задания на отчетный период. | | ГЗ = Ф/П\*100%, где  (25 баллов) | |
| *ГЗ* – коэффициент полноты выполнения муниципального задания;  Ф – фактическое значение показателей, доведенных в ГЗ, за отчетный период;  П – плановое значение показателей, доведенных в ГЗ на отчетный период  (оптимальный показатель 100%) | | | | |
| *При курировании двух и более направлений деятельности результат выполнения муниципального задания по каждому направлению деятельности рассчитывается отдельно, результаты не суммируются. Невыполнение показателя по одному направлению не перекрывается выполнением по другому, если соответствующие изменения не внесены в государственное задание.*  *Невыполнение плана влечет снижение оценки на 2 балла (-2 балла) за каждый процент невыполнения плана муниципального задания. Максимальное снижение баллов по показателю не должно превышать максимального значения оценки по показателю.* | | | | |
| 2. Отсутствие замечаний, нарушений по результатам внутренних, ведомственных проверок по вопросам, находящимся в компетенции работника | Отсутствие официально зафиксированных замечаний и нарушений по результатам внутренних, ведомственных проверок по вопросам, находящимся в компетенции работников. | | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (25 баллов) | |
| 3. Своевременное и качественное выполнение внеплановых заданий и отдельных мероприятий Учреждения, поручений руководства | Оценивается по качеству и своевременности выполнения внеплановых заданий и поручений руководства, в т.ч. в проведении разовых работ за конкретный период времени. | | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (25 баллов) | |
| *При отсутствии замечаний и нарушений засчитывается максимальное значение оценки по показателю.*  *Наличие одного и более замечаний* и *нарушений по результатам внутренних, ведомственных проверок по вопросам, находящимся в компетенции работников в отчетный период по показателю от максимального значения на 5 баллов за каждое замечание (-5 баллов).*  *Максимальное снижение баллов за все замечания не должно превышать максимального значения оценки по показателю.* | | | | |
| 4. Соблюдение установленных требований и обеспечение качества документов, прилагаемых к запросу о рассмотрении возможности перераспределения функций по вакантной должности между иными сотрудниками учреждения | Оценивается качество подготовки (проверки) пакета документов установленным требованиям, прилагаемых к запросу на предмет рассмотрение возможности перераспределения функций по вакантной должности между иными сотрудниками учреждения. | | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (25 баллов) | |
| *При соблюдении установленных требований по подготовке пакета документов, прилагаемых к запросу на предмет рассмотрения возможности перераспределения функций по вакантной должности между иными сотрудниками учреждения, установленным требованиям, и отсутствие возвратов в отчетном периоде засчитывается максимальная оценка по показателю.*  *Наличие двух и более замечаний либо возврат документов, прилагаемых к запросу без рассмотрения в отчетном периоде влечет снижение оценки показателя на максимальное значение оценки по показателю (0 баллов).* | | | | |
| **Итого:** |  |  | | **100 баллов** | |
| **Ежегодные показатели** | | | | | |
| **Заместитель директора** | 1. Участие в методической работе и инновационной деятельности | Наличие учебно-методических рекомендаций, выступлений и т.п. | | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (25 баллов) | |
| *При участии в методической работе, подготовке предложений по повышению эффективности деятельности, методических рекомендаций и выступлений засчитывается максимальное значение оценки по показателю.*  *За безынициативность в работе влечет снижение оценки показателя на максимальное значение оценки по показателю (0 баллов).* | | | | |
| 2. Участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях, экспериментальных группах | Динамика системного участия работников учреждений в указанных мероприятиях либо единичные случаи участия со значимыми результатами более широкого масштаба. | | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (25 баллов) | |
| *Участие в различных конкурсах, мероприятиях, проявление инициативы (в т.ч. оказание помощи в подготовке конкурсных работ) засчитывается максимальное значение оценки по показателю. За безынициативность в работе влечет снижение оценки показателя на максимальное значение оценки по показателю (0 баллов).* | | | | |
| 3. Соблюдение действующих правил по охране и безопасности труда, отсутствие их нарушений | Отсутствие официально зафиксированных фактов нарушения правил по охране и безопасности труда. | | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (50 баллов) | |
| *При отсутствии замечаний засчитывается максимальное значение оценки по показателю.*  *Наличие одного и более замечаний влечет снижение оценки по показателю на максимальное значение оценки по показателю (0 баллов).*  *Максимальное снижение баллов за все замечания не должно превышать максимального значения оценки по показателю.* | | | | |
| **Итого:** |  |  | | **100 баллов** | |

**Показатели оценки эффективности деятельности работников для должностей главный бухгалтер, экономист, работники бухгалтерии**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Наименование должности** | **Наименование показателя оценки эффективности деятельности работников учреждения** | **Критерии оценки** | **Расчет показателя** | |
| **Ежемесячные показатели** | | | | |
| **Главный бухгалтер, экономист** | 1. Мониторинг показателей уровня среднемесячной заработной платы отдельных категорий работников, утвержденных региональным планом мероприятий «дорожная карта» | Уровень выполнения показателей, утверждённых региональным планом мероприятий «дорожная карта», в части достижения уровня среднемесячной заработной платы отдельных категорий работников оценивается по нижеследующим коэффициентам.  1.1. Соотношение среднемесячной заработной платы социальных работников к установленному целевому значению. | ДК=Зв+Зсмп+Зммп+Зср+Зпр, где  (25 баллов) | |
| ДК - уровень выполнения показателей, утверждённых в региональном плане мероприятий «дорожная карта», в части достижения уровня среднемесячной заработной платы отдельных категорий работников,  Зв - уровень з/п врачей в учреждении за ОП,  Зсмп - уровень з/п среднего медицинского персонала в учреждении за ОП,  Зммп - уровень з/п младшего медицинского персонала в учреждении за ОП,  Зср - уровень з/п социальных работников в учреждении за ОП,  Зпр - уровень з/п педагогических работников в учреждении за ОП.  Зв, Зсмп, Зммп, Зср, Зпр определяются по общей формуле З = Ф / П \*100%, где  З - уровень заработной платы по соответствующей кате-гории работников в учреж-дении за ОП,  Ф - фактическая заработная плата по соответствующей категории работников в учреждении за ОП,  П - плановая средняя заработная плата по соответствующей категории работников согласно ДК | | | |
| *Уровень заработной платы по соответствующей категории работников в учреждении за отчетный период рассчитывается отдельно.*  *Невыполнение показателя более чем на 2 % по отдельной категории работников (более чем на 10% по всем коэффициентам показателя) влечет снижение оценки на 2 балла за каждый процент превышения оптимального значения показателя (- 2 балла).*  *Максимальное снижение баллов по показателю не должно превышать максимального значения оценки по показателю.* | | | |
| 1. Соблюдение законодательства РФ и Тюменской области, трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка | Отсутствие официально зафиксированных замечаний и нарушений законодательства, правил внутреннего трудового распорядка учреждения, функциональных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией. | Показатель выражается в абсолютном выражении  (25 балов) | |
| 2. Уровень исполнительской дисциплины  2.1. Своевременность представленной отчётности, сведений и информации | Уровень исполнительской дисциплины оценивается по соблюдению сроков, установленных порядков и форм предоставления финансовой, бухгалтерской отчетности, других сведений и информации | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (25 баллов) | |
| 2.2. Интенсивность труда | Интенсивность труда оценивается по качеству и своевременности выполнения заданий и поручений руководства. |
| 3. Соблюдение положений профессиональной этики | Отсутствие нарушений положений Кодекса этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждения социального обслуживания, в т.ч. отсутствие нарушений правил делового поведения и общения, корректности и внимательности к должностным лицам при служебных контактах с ними. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (25 баллов) | |
| *При отсутствии замечаний засчитывается максимальное значение оценки по показателю.*  *Наличие одного и более замечаний влечет снижение оценки по показателю от максимального значения на 2 балла за каждое замечание (- 2 балла).*  *Максимальное снижение баллов за все замечания не должно превышать максимального значения оценки по показателю*  *При соблюдении сроков, установленных порядков и форм предоставления финансовой, бухгалтерской отчетности, других сведений и информации засчитывается максимальное значение по показателю.*  *Нарушение сроков, порядков и форм предоставления финансовой, бухгалтерской отчетности, других сведений и информации влечет снижение оценки на 2 балла (-2 балла) за каждое замечание. Максимальное снижение баллов по показателю не должно превышать максимального значения оценки по показателю.* | | | |
| **Итого:** |  |  | **100 баллов** | |
| **Работники бухгалтерии** | 1.Соблюдение законодательства РФ и Тюменской области, внутренних локальных актов учреждения, трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка | Отсутствие официально зафиксированных замечаний и нарушений законодательства, правил внутреннего трудового распорядка учреждения, функциональных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, отсутствие фактов нарушения Положения об учетной политике учреждения. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (20 баллов) | |
| 2. Уровень исполнительской дисциплины  2.1. Своевременность представленной отчётности, сведений и информации | Уровень исполнительской дисциплины оценивается по соблюдению сроков, установленных порядков и форм предоставления финансовой, бухгалтерской отчетности, других сведений и информации. | Показатель выражается в абсолютном выражении (20 баллов) | |
| 2.2. Отсутствие выявленных фактов несвоевременного и некачественного приема, контроля, обработки первичной документации. | Отсутствие выявленных фактов несвоевременного и некачественного приема, контроля, обработки первичной документации. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (20 баллов) | |
| 2.3. Интенсивность труда | Интенсивность труда оценивается по качеству и своевременности выполнения заданий и поручений руководства. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (20 баллов) | |
| 3. Соблюдение положений профессиональной этики | Отсутствие нарушений положений Кодекса этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждения социального обслуживания, в т.ч. отсутствие нарушений правил делового поведения и общения, корректности и внимательности к должностным лицам при служебных контактах с ними. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (20 баллов) | |
| *При отсутствии замечаний засчитывается максимальное значение оценки по показателю.*  *Наличие одного и более замечаний влечет снижение оценки по показателю от максимального значения на 2 балла за каждое замечание (- 2 балла).*  *Максимальное снижение баллов за все замечания не должно превышать максимального значения оценки по показателю.*  *При соблюдении сроков, установленных порядков и форм предоставления финансовой, бухгалтерской отчетности, других сведений и информации засчитывается максимальное значение по показателю.*  *Нарушение сроков, порядков и форм предоставления финансовой, бухгалтерской отчетности, других сведений и информации влечет снижение оценки на 2 балла (-2 балла) за каждое замечание. Максимальное снижение баллов по показателю не должно превышать максимального значения оценки по показателю.* | | | |
| **Итого:** |  |  | **100 баллов** | |
| **Ежеквартальные показатели** | | | | |
| **Главный**  **бухгалтер** | 1. Мониторинг  эффективности планирования финансово-хозяйственной деятельности учреждения за отчётный период | 1.1.Уровень эффективности планирования и распределения доходов и расходов за отчетный период:  1.1.1. Удельный вес суммы изменений, внесенных в ПФХД (кассовый план) по инициативе учреждения, в общей сумме плановых расходов за отчетный период. | А=В/С\*100%, где  (16 баллов) | |
| А - удельный вес суммы изменений, внесенных в ПФХД по инициативе учреждения за ОП;  В - сумма изменений, внесенных в ПФХД (кассовый план) по инициативе учреждения за ОП;  С - общая сумма плановых расходов учреждения за ОП (оптимальный показатель 0) | | | |
| *При отсутствии изменений в ПФХД (кассовый план) или значении Уэпфхд от 0 до 10 % засчитывается максимальное значение оценки по показателю.*  *Увеличение значения Уэпфхд более 10 % влечет снижение оценки по показателю от максимального значения на 1 балл за каждый процент превышения уровня оптимального показателя (- 1 балл).* | | | |
|  | 1.1.2. Удельный вес количества изменений, внесенных в ПФХД (кассовый план) по инициативе учреждения, в общем количестве внесенных изменений. | Удк=Киу/ОКи\*100%, где  (16 баллов) | |
| Удк - удельный вес количества изменений, внесенных в ПФХД (кассовый план) по инициативе учреждения за ОП;  Киу - количество изменений, внесенных в ПФХД (кассовый план) по инициативе учреждения за ОП;  ОКи - общее количество внесенных изменений ПФХД (кассовый план) за ОП (оптимальный показатель 0) | | | |
|  | 1.2. Уровень эффективности контроля за исполнением плана финансово-хозяйственной (кассового плана) деятельности за отчетный период:  1.2.1. Удельный вес суммы запрошенных дополнительных средств, в выделении которых отказано в связи с наличием экономии внутри ПФХД (кассового плана), в общей сумме заявленной потребности в дополнительном финансировании за отчетный период. | Усо=Со/Сз\*100%, где  (17 баллов) | |
| Усо - удельный вес суммы дополнительных средств, в выделении которых отказано в связи с наличием экономии внутри ПФХД (кассового плана) за ОП, Со - сумма дополнительных средств, в выделении которых отказано в связи с наличием экономии внутри ПФХД (кассового плана) в ОП, Сз - общая сумма заявленной в ДСР потребности в дополнительном финансировании в ОП | | | |
| *Внесение изменений в ПФХД (кассовый план) по инициативе учреждения более 2 раз за ОП указывает на неэффективное планирование ФХД учреждения.*  *При отсутствии отказов в выделении дополнительных средств в связи с наличием экономии внутри ПФХД (кассового плана) и фактов несанкционированного осуществления расходов (Уэпфхд = 0) засчитывается максимальное значение оценки по показателю.* | | | |
|  | 1.2.2. Удельный вес количества обращений о выделении дополнительных средств, по которым дано отрицательное заключение в связи с наличием экономии внутри ПФХД (кассового плана) учреждения, в общем количестве обращений о выделении дополнительных средств в отчетном периоде. | Уко=Коо/Ко\*100%, где  (17 баллов) | |
| Уко - удельный вес количества обращений в выделении дополнительных средств, по которым дано отрицательное заключение;  Коо - количество обращений о выделении дополнительных средств, по которым дано отрицательное заключение в связи с наличием экономии внутри ПФХД (кассового плана) за ОП,  Ко - количество обращений о выделении дополнительных средств в ОП | | | |
| *Наличие отказов в выделении дополнительных средств в связи с наличием экономии внутри ПФХД (кассового плана) (Уэпфхд > 0) влечет снижение оценки по показателю от максимального значения на 2 балла за каждые полные 5% превышения уровня оптимального показателя (- 2 балла).* | | | |
|  | 1.2.3. Отсутствие просроченной кредиторской задолженности в течение отчетного периода. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (17 баллов) | |
| *При отсутствии просроченной кредиторской задолженности в течение отчетного периода засчитывается максимальное значение оценки по показателю.*  *При наличии просроченной кредиторской задолженности в течение отчетного периода влечет снижение оценки по показателю от максимального значения на 2 балла (-2 балла).* | | | |
| 2. Мониторинг показателей уровня среднемесячной заработной платы отдельных категорий работников, утвержденных в «дорожной карте» учреждения | Уровень выполнения показателей, утверждённых в региональном плане мероприятий «дорожная карта», в части достижения уровня среднемесячной заработной платы отдельных категорий работников оценивается по нижеследующим коэффициентам.  1.1. Соотношение среднемесячной заработной платы врачей к установленному целевому значению.  1.2. Соотношение среднемесячной заработной платы среднего медицинского персонала к установленному целевому значению.  1.3. Соотношение среднемесячной заработной платы младшего медицинского персонала к установленному целевому значению.  1.4. Соотношение среднемесячной заработной платы социальных работников к установленному целевому значению.  1.5. Соотношение среднемесячной заработной платы педагогических работников к установленному целевому значению. | ДК=Зв+Зсмп+Зммп+Зср+Зпр, где  (17 баллов) | |
|  | ДК - уровень выполнения показателей, утверждённых региональным планом мероприятий «дорожная карта»в части достижения уровня среднемесячной заработной платы отдельных категорий работников,  Зв - уровень з/п врачей в учреждении за ОП,  Зсмп - уровень з/п среднего медицинского персонала в учреждении за ОП,  Зммп - уровень з/п младшего медицинского персонала в учреждении за ОП,  Зср - уровень з/п социальных работников в учреждении за ОП,  Зпр - уровень з/п педагогических работников в учреждении за ОП.  Зв, Зсмп, Зммп, Зср, Зпр определяются по общей формуле А = В / С \*100%, где  А - уровень заработной платы по соответствующей кате-гории работников в учреж-дении за ОП,  В - фактическая заработная плата по соответствующей категории работников в учреждении за ОП,  С - плановая средняя заработная плата по соответствующей категории работников согласно ДК | | | |
| *Уровень заработной платы по соответствующей категории работников в учреждении за отчетный период рассчитывается отдельно. Отклонение от установленного значения уровня заработной платы по каждой категории работников не может превышать 2%. Суммарное значение отклонений по всем коэффициентам показателя не может превышать 8% . При достижении данного уровня заработной платы засчитывается установленное максимальное значение оценки по показателю.*  *Невыполнение показателя более чем на 2 % по отдельной категории работников (более чем на 10% по всем коэффициентам показателя) влечет снижение оценки на 2 балла за каждый процент превышения оптимального значения показателя (- 2 балла).*  *Максимальное снижение баллов по показателю не должно превышать максимального значения оценки по показателю.* | | | |
| **Итого:** |  |  | **100 баллов** | |
| **Экономист** | 1. Мониторинг эффективности планирования финансово-хозяйственной деятельности учреждения за отчётный период | Уровень эффективности планирования и распределения доходов и расходов за отчетный период:  1.1. Удельный вес суммы изменений, внесенных в ПФХД (кассовый план) по инициативе учреждения, в общей сумме плановых расходов за отчетный период. | А=В/С\*100%, где  (20 баллов) | |
| А - удельный вес суммы изменений, внесенных в ПФХД (кассовый план) по инициативе учреждения за ОП;  В - сумма изменений, внесенных в ПФХД (кассовый план) по инициативе учреждения за ОП;  С - общая сумма плановых расходов учреждения за ОП (оптимальный показатель 0) | | | |
| *При отсутствии изменений в ПФХД (кассовый план) или значении Уэпфхд от 0 до 10 % засчитывается максимальное значение оценки по показателю.*  *Увеличение значения Уэпфхд более 10 % влечет снижение оценки по показателю от максимального значения на 1 балл за каждый процент превышения уровня оптимального показателя (- 1 балл).* | | | |
|  | 1.2. Удельный вес количества изменений, внесенных в ПФХД (кассовый план) по инициативе учреждения, в общем количестве внесенных изменений. | Удк=Киу/ОКи\*100%, где  (20 баллов) | |
| Удк - удельный вес количества изменений, внесенных в ПФХД (кассовый план)по инициативе учреждения за ОП;  Киу - количество изменений, внесенных в ПФХД (кассовый план) по инициативе учреждения за ОП;  ОКи - общее количество внесенных изменений ПФХД (кассовый план) за ОП.(оптимальный показатель 0) | | | |
| *Внесение изменений в ПФХД (кассовый план) по инициативе учреждения более 2 раз за ОП указывает на неэффективное планирование ФХД учреждения.*  *При отсутствии изменений в ПФХД (кассовый план) засчитывается максимальное значение оценки по показателю.*  *Увеличение значения Уэпфхд более 2 раз влечет снижение оценки по показателю от максимального значения на 1 балл за каждый раз внесения изменений (- 1 балл)* | | | |
|  | 1.3. Удельный вес суммы запрошенных дополнительных средств, в выделении которых отказано в связи с наличием экономии внутри ПФХД (кассового плана), в общей сумме заявленной потребности в дополнительном финансировании за отчетный период. | Усо=Со/Сз\*100%, где  (20 баллов) | |
| Усо - удельный вес суммы дополнительных средств, в выделении которых отказано в связи с наличием экономии внутри ПФХД (кассового плана) за ОП, Со - сумма дополнительных средств, в выделении которых отказано в связи с наличием экономии внутри ПФХД (кассового плана) в ОП, Сз - общая сумма заявленной в ДСР потребности в дополнительном финансировании в ОП | | | |
| *При отсутствии отказов в выделении дополнительных средств в связи с наличием экономии внутри ПФХД (кассового плана*) *и фактов несанкционированного осуществления расходов (Уэпфхд = 0) засчитывается максимальное значение оценки по показателю.* | | | |
|  | 1.4. Удельный вес количества обращений о выделении дополнительных средств, по которым дано отрицательное заключение в связи с наличием экономии внутри ПФХД (кассового плана) учреждения, в общем количестве обращений о выделении дополнительных средств в отчетном периоде. | Уко=Коо/Ко\*100%, где  (20 баллов) | |
| Уко - удельный вес количества обращений в выделении дополнительных средств, по которым дано отрицательное заключение;  Коо - количество обращений о выделении дополнительных средств, по которым дано отрицательное заключение в связи с наличием экономии внутри ПФХД (кассового плана) за ОП,  Ко - количество обращений о выделении дополнительных средств в ОП | | | |
| *Наличие отказов в выделении дополнительных средств в связи с наличием экономии внутри ПФХД* (*кассового плана) (Уэпфхд > 0) влечет снижение оценки по показателю от максимального значения на 2 балла за каждые полные 5% превышения уровня оптимального показателя (- 2 балла).* | | | |
| 2. Мониторинг показателей уровня среднемесячной заработной платы отдельных категорий работников, утвержденных в «дорожной карте» учреждения | Уровень выполнения показателей, утверждённых в региональном плане мероприятий «дорожная карта», в части достижения уровня среднемесячной заработной платы отдельных категорий работников оценивается по нижеследующим коэффициентам.  1.1. Соотношение среднемесячной заработной платы врачей к установленному целевому значению.  1.2. Соотношение среднемесячной заработной платы среднего медицинского персонала к установленному целевому значению.  1.3. Соотношение среднемесячной заработной платы младшего медицинского персонала к установленному целевому значению.  1.4. Соотношение среднемесячной заработной платы социальных работников к установленному целевому значению.  1.5. Соотношение среднемесячной заработной платы педагогических работников к установленному целевому значению. | ДК=Зв+Зсмп+Зммп+Зср+Зпр, где  (20 баллов) | |
|  | ДК - уровень выполнения показателей, утверждённых региональным планом мероприятий «дорожная карта»в части достижения уровня среднемесячной заработной платы отдельных категорий работников,  Зв - уровень з/п врачей в учреждении за ОП,  Зсмп - уровень з/п среднего медицинского персонала в учреждении за ОП,  Зммп - уровень з/п младшего медицинского персонала в учреждении за ОП,  Зср - уровень з/п социальных работников в учреждении за ОП,  Зпр - уровень з/п педагогических работников в учреждении за ОП.  Зв, Зсмп, Зммп, Зср, Зпр определяются по общей формуле А = В / С \*100%, где  А - уровень заработной платы по соответствующей кате-гории работников в учреж-дении за ОП,  В - фактическая заработная плата по соответствующей категории работников в учреждении за ОП,  С - плановая средняя заработная плата по соответствующей категории работников согласно ДК | | | |
| *Уровень заработной платы по соответствующей категории работников в учреждении за отчетный период рассчитывается отдельно. Отклонение от установленного значения уровня заработной платы по каждой категории работников не может превышать 2%. Суммарное значение отклонений по всем коэффициентам показателя не может превышать 8% . При достижении данного уровня заработной платы засчитывается установленное максимальное значение оценки по показателю.*  *Невыполнение показателя более чем на 2 % по отдельной категории работников (более чем на 10% по всем коэффициентам показателя) влечет снижение оценки на 2 балла за каждый процент превышения оптимального значения показателя (- 2 балла).*  *Максимальное снижение баллов по показателю не должно превышать максимального значения оценки по показателю.* | | | |
| **Итого:** |  |  | **100 баллов** | |
| **Работники бухгалтерии** | 1. Достоверность данных бухгалтерского учета | Отсутствие выявленных фактов несоответствия данных бухгалтерского учета фактическим данным хозяйственной деятельности учреждения | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (25 баллов) | |
| 2. Уровень исполнительской дисциплины | 2.1. Отсутствие официально зафиксированных фактов нарушения сроков оборота документов. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (25 баллов) | |
| 2.2. Отсутствие выявленных фактов несвоевременного и некачественного отражения в бухгалтерском учете фактов хозяйственной деятельности учреждения. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (25 баллов) | |
| 3.Отсутствие просроченной кредиторской задолженности | Отсутствие просроченной кредиторской задолженности в течение учетного периода. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (25 баллов) | |
|  | *При отсутствии просроченной кредиторской задолженности в течение учетного периода засчитывается максимальное значение оценки по показателю.*  *При наличии просроченной кредиторской задолженности в течение учетного периода влечет снижение оценки по показателю от максимального значения на 4 балла (-4 балла). Максимальное снижение баллов за все замечания не должно превышать максимального значения оценки по показателю.* | | | |
| **Итого:** |  |  | **100 баллов** | |
| **Ежегодные показатели** | | | | |
| **Главный бухгалтер** | 1. Соблюдение предельных соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждений. | 1.1. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения к средней заработной плате сотрудников учреждения (коэффициент кратности).  1.2. Соотношение среднемесячной заработной платы заместителя руководителя учреждения к средней заработной плате сотрудников учреждения (коэффициент кратности).  Уровень предельного коэффициента кратности определен трудовым договором заместителя руководителя.  1.3. Соотношение среднемесячной заработной платы главного бухгалтера учреждения к средней заработной плате сотрудников учреждения (коэффициент кратности).  Уровень предельного коэффициента кратности определен трудовым договором главного бухгалтера.  Отклонение от установленного значения предельного соотношения по данным коэффициентам (каждого в отдельности) не может превышать 5%. При достижении заданного уровня предельных соотношений (с учетом оговоренных отклонений) засчитывается установленное максимальное значение оценки по показателю. | Арук=В/рукС \*100%, где  (20 баллов) | |
| Арук - уровень установленного предельного соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения к средней заработной плате сотрудников учреждения.  Врук - фактическая з/п руководителя учреждения за ОП,  С - фактическая з/п сотрудников учреждения, без ФОТ руководителя за ОП.  Азам=Взам/С \*100%, где  Азам - уровень установленного предельного соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя учреждения к средней заработной плате сотрудников учреждения.  Взам - фактическая з/п зпместителя руководителя учреждения за ОП,  С - фактическая з/п сотрудников учреждения, без ФОТ руководителя за ОП.  Абух=Вбух/С \*100%, где  Абух - уровень установленного предельного соотношения среднемесячной заработной платы главного бухгалтера учреждения к средней заработной плате сотрудников учреждения.  Вбух - фактическая з/п главного бухгалтера учреждения за ОП,  С - фактическая з/п сотрудников учреждения, без ФОТ руководителя за ОП. | | | |
| *Отклонение более чем на 5 % влечет снижение оценки на 1 балл за каждые 5 процентов отклонения от оптимального значения показателя (- 1 балл).*  *Максимальное снижение баллов по показателю не должно превышать максимального значения оценки по показателю.* | | | |
| 2. Мониторинг показателей по соблюдению предельной доли фонда оплаты труда работников АУП и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда | Предельная доля оплаты труда работников АУП и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения должна составлять не более 40 %. | | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель установлен в ДК на соответствующий период)  (20 баллов) |
| *Отклонение от установленного значения предельного соотношения по данному коэффициенту не может превышать 5%.*  *При достижении заданного уровня предельных соотношений засчитывается установленное максимальное значение оценки по показателю.*  *Отклонение более чем на 5 % по какому-либо коэффициенту влечет снижение оценки на 2 балла за каждые 5 процентов отклонения от оптимального значения показателя (- 2 балла). Максимальное снижение баллов по показателю не должно превышать максимального значения оценки по показателю.* | | | |
|  | 3. Наличие нарушений, установленных в ходе контрольных мероприятий | Наличие нарушений, установленных в ходе контрольных мероприятий, в том числе отсутствие случаев поступления актов прокурорского реагирования (в форме представлений, протестов, постановлений). | | А=В/С\*100%, где  А – наличие нарушений, установленных в ходе проверок сторонних контрольных органов;  В – количество проверок за ОП, по результатам которых установлены значимые нарушения, влияющие на эффективное и обоснованное использование средств, финансовую устойчивость и благополучие учреждения;  С – общее количество проведенных контрольных мероприятий за ОП.  (оптимальный показатель 0) (20 баллов) |
| *При отсутствии проверок, актов о нарушениях засчитывается максимальное значение оценки по показателю.*  *Увеличение значения влечет снижение оценки по показателю до максимально возможного (-20 баллов). Оптимальное значение отклонения не более 10%.* | | | |
| 4. Наличие предложений по экономии средств Учреждения | Оценивается наличие утвержденных и внедренных предложений по экономии средств Учреждения. | | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (20 баллов) |
| *При наличии утвержденных и внедренных предложений по экономии средств Учреждения в отчетном периоде засчитывается максимальная оценка по показателю.*  *При отсутствии предложений (и/ или предложения не внедрены) по экономии средств Учреждения в отчетном периоде влечет снижение оценки показателя на максимальное значение оценки по показателю (0 баллов).* | | | |
| 5. Отсутствие жалоб и обращений сотрудников по вопросам профессиональной деятельности главного бухгалтера | Отсутствие обоснованных жалоб и обращений сотрудников по вопросам профессиональной деятельности главного бухгалтера. | | Показатель выражается в абсолютном выражении  (20 баллов) |
| *При отсутствии жалоб и обращений засчитывается максимальное значение оценки по показателю. Наличие одного и более жалоб или обращений влечет снижение оценки по показателю от максимального значения на 2 балла за каждое замечание (- 2 балла). Максимальное снижение баллов за все замечания не должно превышать максимального значения оценки по показателю.* | | | |
| **Итого:** |  |  | | **100 баллов** |
| **Экономист** | 1. Соблюдение предельных соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждений. | 1.1. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения к средней заработной плате сотрудников учреждения (коэффициент кратности).  1.2. Соотношение среднемесячной заработной платы заместителя руководителя учреждения к средней заработной плате сотрудников учреждения (коэффициент кратности).  Уровень предельного коэффициента кратности определен трудовым договором заместителя руководителя.  1.3.Соотношение среднемесячной заработной платы главного бухгалтера учреждения к средней заработной плате сотрудников учреждения (коэффициент кратности).  Уровень предельного коэффициента кратности определен трудовым договором главного бухгалтера.  Отклонение от установленного значения предельного соотношения по данным коэффициентам (каждого в отдельности) не может превышать 5%. При достижении заданного уровня предельных соотношений (с учетом оговоренных отклонений) засчитывается установленное максимальное значение оценки по показателю. | | Арук=В/рукС \*100%, где  (30 баллов) |
|  | Арук - уровень установленного предельного соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения к средней заработной плате сотрудников учреждения.  Врук - фактическая з/п руководителя учреждения за ОП,  С - фактическая з/п сотрудников учреждения, без ФОТ руководителя за ОП.  Азам=Взам/С \*100%, где  Азам - уровень установленного предельного соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя учреждения к средней заработной плате сотрудников учреждения.  Взам - фактическая з/п зпместителя руководителя учреждения за ОП,  С - фактическая з/п сотрудников учреждения, без ФОТ руководителя за ОП.  Абух=Вбух/С \*100%, где  Абух - уровень установленного предельного соотношения среднемесячной заработной платы главного бухгалтера учреждения к средней заработной плате сотрудников учреждения.  Вбух - фактическая з/п главного бухгалтера учреждения за ОП,  С - фактическая з/п сотрудников учреждения, без ФОТ руководителя за ОП. | | | |
| *Отклонение более чем на 5 % влечет снижение оценки на 1 балл за каждые 5 процентов отклонения от оптимального значения показателя (- 1 балл).*  *Максимальное снижение баллов по показателю не должно превышать максимального значения оценки по показателю.* | | | |
| 2. Мониторинг показателей по соблюдению предельной доли оплаты труда работников АУП и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда | 3.2. Предельной доли оплаты труда работников АУП и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения должна составлять не более 40 %. | | А=В/С, где  (30 баллов) |
| А – доля оплаты труда работников АУП и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда за ОП,  В – фонд оплаты труда работников АУП и вспомогательного персонала учреждения за ОП,  С – общий фонд оплаты труда учреждения за ОП. (оптимальный показатель установлен в ДК на соответствующий период) | | | |
| *Отклонение от установленного значения предельного соотношения по данному коэффициенту не может превышать 5%. При достижении заданного уровня предельных соотношений засчитывается установленное максимальное значение оценки по показателю.*  *Отклонение более чем на 5 % влечет снижение оценки на 1 балл за каждые 5 процентов отклонения от оптимального значения показателя (- 1 балл).* | | | |
| 3. Наличие предложений по экономии средств Учреждения | Оценивается наличие утвержденных и внедренных предложений по экономии средств Учреждения. | | Показатель выражается в абсолютном выражении (40 баллов) |
| *При наличии утвержденных и внедренных предложений по экономии средств Учреждения в отчетном периоде засчитывается максимальная оценка по показателю.*  *При отсутствии предложений (и/ или предложения не внедрены) по экономии средств Учреждения в отчетном периоде влечет снижение оценки показателя на максимальное значение оценки по показателю (0 баллов).* | | | |
| **Итого:** |  |  | | **100 баллов** |
| **Работники бухгалтерии** | 1. Исполнение Положения об учетной политике учреждения | Отсутствие фактов нарушения Положения об учетной политике учреждения. | | Показатель выражается в абсолютном выражении (25 баллов) |
| 2. Соблюдение сроков и порядка проведения инвентаризации | Отсутствие фактов нарушения сроков и порядка проведения инвентаризации в учреждении. | | Показатель выражается в абсолютном выражении (25 баллов) |
| 3.Соблюдение сроков сверки расчетов по платежам во внебюджетные фонды, налоговые органы, с поставщиками товарно-материальных ценностей и услуг, подотчетными лицами, сотрудниками и тд. по направлениям деятельности | Отсутствие фактов нарушения сроков и порядка проведения сверки расчетов в учреждении. | | Показатель выражается в абсолютном выражении  (25 баллов) |
| 4.Отсутствие жалоб и обращений сотрудников по вопросам профессиональной деятельности сотрудников бухгалтерии учреждения | Отсутствие обоснованных жалоб и обращений сотрудников по вопросам профессиональной деятельности сотрудников бухгалтерии учреждения. | | Показатель выражается в абсолютном выражении (25 баллов) |
| *При отсутствии жалоб и обращений засчитывается максимальное значение оценки по показателю. Наличие одного и более жалоб или обращений влечет снижение оценки по показателю от максимального значения на 2 балла за каждое замечание (- 2 балла). Максимальное снижение баллов за все замечания не должно превышать максимального значения оценки по показателю.* | | | |
| **Итого**: |  |  | | 100 баллов |

Показатели оценки эффективности деятельности работников для должности юрист

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Наименование должности** | **Наименование показателя оценки эффективности деятельности работников учреждения** | **Критерии оценки** | **Расчет показателя** |
| **Ежемесячные показатели** | | | |
| **Юрист** | 1. Удовлетворенность граждан качеством предоставляемых социально-правовых услуг, юридических консультаций гражданам в рамках деятельности учреждения | Отсутствие отрицательных отзывов, обоснованных жалоб от клиентов по вопросам качества и своевременности оказания социально-правовых услуг, юридических консультаций гражданам в рамках деятельности учреждения, в том числе оставленных на сайте учреждения и/или по результатам опроса (в форме анкетирования) граждан о качестве и доступности предоставления социальных услуг в учреждении, и/или направленных в Департамент, контрольно-надзорные органы. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (20 баллов) |
| 2. Соблюдение законодательства РФ и Тюменской области, внутренних локальных актов учреждения, трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязательств | Соблюдение законодательства в сфере деятельности учреждения, внутренних локальных актов учреждения, трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (20 баллов) |
| 3. Уровень исполнительской дисциплины | Уровень исполнительской дисциплины оценивается по качеству ведения документации и своевременности предоставления статистической и иной отчётности, других сведений и информации в части компетенции юриста. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (20 баллов) |
| 4. Интенсивность труда/ Своевременное и качественное выполнение внеплановых заданий и поручений руководства | Интенсивность труда оценивается по качеству и своевременности выполнения внеплановых заданий и поручений руководства. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (20 баллов) |
| 5. Соблюдение  положений профессиональной этики | Отсутствие нарушений положений Кодекса этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждения социального обслуживания, в т.ч. отсутствие нарушений правил делового поведения и общения, корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (20 баллов) |
| *При отсутствии обоснованных жалоб, отрицательных отзывов засчитывается установленное максимальное значение оценки по показателю.*  *Наличие обоснованной жалобы, отрицательных отзывов влечет снижение оценки показателя от максимального показателя на 2 балла за каждую жалобу и (или) за каждый отрицательный отзывов (- 2 балла).*  *Максимальное снижение баллов по показателю не должно превышать максимального значения оценки по показателю.Каждое зафиксированное замечание влечет снижение оценки по показателю от максимального значения на 2 балла (- 2 балла). Максимальное снижение баллов за все замечания не должно превышать максимального значения оценки по показателю.* | | |
| **Итого:** |  |  | **100 баллов** |
| **Ежеквартальные показатели** | | | |
| **Юрист** | 1. Доля принятых локальных правовых актов от общего числа необходимых для деятельности учреждения | Уровень документационно-правовой работы оценивается по наличию в учреждении и поддержанию в актуальном состоянии локальных правовых актов, необходимых для деятельности учреждения. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (50 баллов) |
| 2. Отсутствие замечаний, нарушений по результатам внешних, внутренних, ведомственных проверок по вопросам, находящимся в компетенции работника | Отсутствие официально зафиксированных замечаний и нарушений по результатам внешних, внутренних, ведомственных проверок по вопросам, находящимся в компетенции юриста. | Показатель выражается в абсолютном выражении  (оптимальный показатель 0)  (50 баллов) |
| *При отсутствии фактов неразработки или несвоевременного внесения изменений в локальные нормативные акты, необходимые для деятельности учреждения, засчитывается максимальное значение оценки по показателю.*  *Наличие одного и более замечаний* и *нарушений по результатам внешних, внутренних, ведомственных проверок по вопросам, находящимся в компетенции работников в отчетный период влечет снижение оценки по показателю от максимального значения на 10 баллов за каждое замечание (- 10 баллов).*  *Наличие фактов неразработки или несвоевременного внесения изменений в локальные нормативные акты, необходимые для деятельности учреждения, влечет снижение оценки показателя от максимального показателя на 10 баллов за каждый выявленный факт несоответствия нормативного акта требованиям законодательства (- 10 баллов). Максимальное снижение баллов по показателю не должно превышать максимального значения оценки по показателю.* | | |
| **Итого:** |  |  | **100 баллов** |
| **Ежегодные показатели** | | | |
| **Юрист** | 1. Доля удовлетворенных в пользу учреждения судебных исков от общего количества дел, находящихся в судебном производстве | Уровень судебной работы юрисконсульта обеспечивается качеством и своевременностью проведения досудебной работы и оценивается по количеству судебных исков, удовлетворенных в пользу учреждения, их доле в общем количестве дел, находящихся в судебном производстве. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (50 баллов) |
| 2. Проведение  своевременной претензионной и исковой работы по заключенным договорам в случае их неисполнения либо ненадлежащего исполнения. | Своевременное предъявление претензий, направление исковых заявлений по неисполненным, ненадлежащим образом исполненным контрагентами договоров. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (50 баллов) |
| *При отсутствии несвоевременно предъявленных или непредъявленных претензий, исковых заявлений засчитывается максимальное значение оценки по показателю.*  *Наличие несвоевременно предъявленных по вине юрисконсульта претензий, исковых заявлений влечет снижение оценки показателя от максимального показателя на 10 баллов за каждый факт несвоевременного предъявления.*  *Наличие непредъявленных по вине юрисконсульта претензий, исковых заявлений влечет снижение оценки показателя от максимального показателя на 20 баллов за каждый факт несвоевременного предъявления.*  *Максимальное снижение баллов по показателю не должно превышать максимального значения оценки по показателю.* | | |
| **Итого:** |  |  | **100 баллов** |

Показатели оценки эффективности деятельности работников для должности специалист по кадрам

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Наименование должности** | **Наименование показателя оценки эффективности деятельности работников учреждения** | **Критерии оценки** | **Расчет показателя** |
| **Ежемесячные показатели** | | | |
| **Специалист по кадрам** | 1. Соблюдение законодательства РФ и Тюменской области, внутренних локальных актов учреждения, трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязательств | Соблюдение законодательства, внутренних локальных актов учреждения, трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязательств. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (20 баллов) |
| 2. Уровень  исполнительской дисциплины | 2.1. Своевременность предоставления кадровой статистической и иной отчётности, других сведений и информации по кадровой работе учреждения. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (20 баллов) |
| 2.2. Отсутствие случаев несвоевременного и некачественного оформления документации, обеспечивающей работу учреждения. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (20 баллов) |
| 3. Интенсивность труда/ Своевременное и качественное выполнение внеплановых заданий и поручений руководства | Интенсивность труда оценивается по качеству и своевременности выполнения внеплановых заданий и поручений руководства. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (20 баллов) |
| 4. Соблюдение положений профессиональной этики | Отсутствие нарушений положений Кодекса этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждения социального обслуживания, в т.ч. отсутствие нарушений правил делового поведения и общения, корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (20 баллов) |
| *При отсутствии замечаний засчитывается максимальное значение оценки по показателю.*  *Нарушение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности, наличие замечаний по качеству представленной информации влечет снижение оценки по показателю на 2 балла за каждое замечание (- 2 балла).*  *Наличие одного и более замечаний влечет снижение оценки по показателю от максимального значения на 2 балла за каждое замечание (- 2 балла).*  *Максимальное снижение баллов за все замечания не должно превышать максимального значения оценки по показателю* | | |
| **Итого:** |  |  | **100 баллов** |
| **Ежеквартальные показатели** | | | |
| **Специалист по кадрам** | 1. Соблюдение сроков повышения квалификации работников учреждения, непосредственно оказывающих социальные услуги гражданам | Повышение кадрового потенциала работников учреждения определяется наличием плана повышения квалификации (кадрового потенциала) и контролем за соблюдением графика прохождения сотрудниками учреждения, непосредственно оказывающими социальные услуги, обучающих мероприятий. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (50 баллов) |
| 2. Соблюдение установленных требований и обеспечение качества документов, прилагаемых к запросу о рассмотрении возможности перераспределения функций по вакантной должности между иными сотрудниками учреждения | Оценивается качество подготовки (проверки) пакета документов установленным требованиям, прилагаемых к запросу на предмет рассмотрения возможности перераспределения функций по вакантной должности между иными сотрудниками учреждения. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (50 баллов) |
| *При отсутствии замечаний и нарушений засчитывается максимальное значение оценки по показателю.*  *При соблюдении плана (графика) обучающих мероприятий засчитывается максимальное значение оценки по показателю. Наличие фактов отставания от графика влечет снижение оценки по показателю на 10 баллов за каждый факт отставания от графика (- 10 баллов).*  *При соблюдении установленных требований по подготовке пакета документов, прилагаемых к запросу на предмет рассмотрения возможности перераспределения функций по вакантной должности между иными сотрудниками учреждения, установленным требованиям, и отсутствие возвратов в отчетном периоде засчитывается максимальная оценка по показателю.*  *Наличие двух и более замечаний либо возврат документов, прилагаемых к запросу без рассмотрения в отчетном периоде, влечет снижение оценки показателя на максимальное значение оценки по показателю (0 баллов).* | | |
| **Итого:** |  |  | **100 баллов** |
| **Ежегодные показатели** | | | |
| **Специалист по кадрам** | 1. Отсутствие замечаний, нарушений по результатам внешних, внутренних, ведомственных проверок по вопросам, находящимся в компетенции работника | Отсутствие официально зафиксированных замечаний и нарушений по результатам внешних, внутренних, ведомственных проверок по вопросам, находящимся в компетенции работников. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (50 баллов) |
| 2. Отсутствие жалоб и обращений сотрудников по вопросам профессиональной деятельности специалиста по кадрам | Отсутствие обоснованных жалоб и обращений сотрудников по вопросам профессиональной деятельности специалиста по кадрам. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (50 баллов) |
| *Наличие двух и более замечаний* и *нарушений по результатам внешних, внутренних, ведомственных проверок по вопросам, находящимся в компетенции работников в отчетный период влечет снижение оценки по показателю от максимального значения на 10 баллов за каждое замечание (- 10 баллов).*  *Максимальное снижение баллов за все замечания не должно превышать максимального значения оценки по показателю* | | |
| **Итого:** |  |  | 100 баллов |

Показатели оценки эффективности деятельности работников для должности программист

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Наименование должности** | **Наименование показателя оценки эффективности деятельности работников учреждения** | **Критерии оценки** | **Расчет показателя** |
| **Ежемесячные показатели** | | | |
| **Программист** | 1. Качественное выполнение должностных обязанностей (должностной инструкции) в полном объеме | 1.1. Отсутствие официально зафиксированных замечаний со стороны руководства по причине несвоевременности выполнения должностных обязанностей, приказов руководителя. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (30 баллов) |
| 1.2. Отсутствие случаев несвоевременного обеспечения расходными материалами. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (20 баллов) |
| 1.3. Отсутствие случаев не своевременного предоставления отчетности, информации, мониторингов и других сведений. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (30 баллов) |
|  | 2. Трудовая дисциплина | Отсутствие нарушений Правил внутреннего трудового распорядка. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (10 баллов) |
| 3. Соблюдение положений профессиональной этики | Отсутствие нарушений положений:  3.1. Кодекса этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждения социального обслуживания. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (5 баллов) |
| 3.2.Стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы и поведения работников учреждения. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (5 баллов) |
| *При отсутствии обоснованных жалоб, отрицательных отзывов (в т.ч. при наличии дипломов, грамот, письменных благодарностей от граждан, общественных организаций, юридических лиц за работу) засчитывается установленное максимальное значение оценки по показателю.*  *Каждое зафиксированное замечание влечет снижение оценки по показателю от максимального значения на 2 балла. Максимальное снижение баллов за все замечания не должно превышать максимального значения оценки по показателю.* | | |
| **Итого:** |  |  | **100 баллов** |
| **Ежеквартальные показатели** | | | |
| **Программист** | 1. Отсутствие замечаний, нарушений по результатам внешних, внутренних, ведомственных проверок по вопросам, находящимся в компетенции работника | Отсутствие официально зафиксированных замечаний и нарушений по результатам внешних, внутренних, ведомственных проверок по вопросам, находящимся в компетенции работника. | Показатель выражается в абсолютном выражении  (оптимальный показатель 0)  (50 баллов) |
| 2. Своевременное и качественное выполнение внеплановых заданий и отдельных мероприятий Учреждения, поручений руководства | Оценивается по качеству и своевременности выполнения внеплановых заданий и поручений руководства, в т.ч. в проведении разовых работ за конкретный период времени. | Показатель выражается в абсолютном выражении  (оптимальный показатель 0)  (50 баллов) |
| *При отсутствии замечаний и нарушений засчитывается максимальное значение оценки по показателю.*  *Наличие двух и более замечаний* и *нарушений по результатам внешних, внутренних, ведомственных проверок по вопросам, находящимся в компетенции работников в отчетный период влечет снижение оценки по показателю от максимального значения на 10 баллов за каждое замечание (- 5 баллов).*  *Максимальное снижение баллов за все замечания не должно превышать максимального значения оценки по показателю* | | |
| **Итого:** |  |  | **100 баллов** |
| **Ежегодные показатели** | | | |
| **Программист** | 1. Участие в методической работе и инновационной деятельности | Наличие учебно-методических рекомендаций, выступлений и т.п. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (50 баллов) |
| 2. Участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях, экспериментальных группах | Динамика системного участия работника учреждения в указанных мероприятиях либо единичные случаи участия со значимыми результатами более широкого масштаба. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (50 баллов) |
| *При участии в методической работе, подготовке предложений по повышению эффективности деятельности, методических рекомендаций и выступлений засчитывается максимальное значение оценки по показателю. За безынициативность в работе влечет снижение оценки показателя на максимальное значение оценки по показателю (0 баллов). Участие в различных конкурсах, мероприятиях, проявление инициативы (в т.ч. оказание помощи в подготовке конкурсных работ) засчитывается максимальное значение оценки по показателю.*  *За безынициативность в работе влечет снижение оценки показателя на максимальное значение оценки по показателю (0 баллов).* | | |
| **Итого:** |  |  | **100 баллов** |

Показатели оценки эффективности деятельности работников отделения «Милосердия»

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Наименование должности** | **Наименование показателя оценки эффективности деятельности работников учреждения** | **Критерии оценки** | | **Расчет показателя** |
| **Ежемесячные показатели** | | | | |
| **Заведующий отделением «Милосердия»** | 1. Соблюдение законодательства РФ и Тюменской области, трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей | Отсутствие официально зафиксированных замечаний и нарушений трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка учреждения, функциональных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией. | | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (10 баллов) |
| *При отсутствии замечаний засчитывается максимальное значение оценки по показателю.*  *Наличие одного и более замечаний влечет снижение оценки по показателю от максимального значения на 2 балла за каждое замечание (- 2 балла).*  *Максимальное снижение баллов за все замечания не должно превышать максимального значения оценки по показателю* | | | |
| 2. Выполнение муниципального задания по соответствующему направлению деятельности | Оценка показателя производится в соответствии с выполнением отделением муниципального задания, выполнением работником поручений/заданий руководителя. | | ГЗ = Ф/П\*100%, где  ГЗ – коэффициент полноты выполнения муниципального задания;  Ф – фактическое значение показателей, установленных в ГЗ (плане) на отчетный период;  П – плановое значение показателей, доведенных в ГЗ (плане) за отчетный период  (оптимальный показатель 100) (30 баллов) |
| *При выполнении отделением планового значения по всем установленным в муниципальном задании учредителя показателям на 100% и более (в пределах установленного государственным заданием допустимого отклонения), выполнении работником всех поручений/заданий руководителя засчитывается установленное максимальное значение оценки по показателю.*  *Невыполнение муниципального задания на 90%, наличие замечаний по выполнению доведенных поручений влечет установление оценки по показателю эффективности 0 баллов (- 40 баллов)* | | | |
|  | 3. Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставления социальных услуг | Отсутствие обоснованных жалоб, поступающих от граждан, на качество оказания услуг отделением, их доступность. Отсутствие отрицательных отзывов о работе отделения, оставленных на сайте учреждения и/или по результатам опроса (в форме анкетирования) граждан о качестве и доступности предоставления социальных услуг в учреждении. | | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (15 баллов) |
| 4. Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики | Отсутствие нарушений положений Кодекса Профессиональной этики. | | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (10 баллов) |
| 5. Обеспечение комплексной безопасности проживающих. Соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда, санитарно-гигиенических правил | Наличие и эффективное функционирование пожарной сигнализации и «тревожной кнопки», отсутствие зарегистрированных случаев травматизма граждан и работников отделения за отчетный период и т.п. (отсутствие предписаний, представлений, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проведенных проверок либо отсутствие самих проверок) | | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (10 баллов) |
| *При отсутствии замечаний засчитывается максимальное значение оценки по показателю.*  *Наличие неисполненных в срок предписаний, представлений, предложений или исполненных с нарушением указанных сроков влечет снижение оценки по показателю от максимального значения на 5 баллов за каждое замечание (- 5 баллов).*  *Максимальное снижение баллов за все замечания не должно превышать максимального значения оценки по показателю* | | | |
| 6. Отсутствие массовой заболеваемости обслуживаемых граждан инфекционными заболеваниями в учреждении, своевременное принятие необходимых мер к недопущению распространения инфекционных заболеваний | Отсутствие случаев массовой заболеваемости вследствие надлежащей организации профилактической работы среди получателей услуг, проживающих в учреждении, должного выполнения обязанностей по недопущению распространения заболеваемости. | | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (10 баллов) |
| *При отсутствии случаев массовой заболеваемости засчитывается максимальное значение оценки по показателю.*  *Наличие одного и более замечаний влечет снижение оценки по показателю от максимального значения на 5 баллов за каждый случай, возникший по вине работника  (- 5 баллов). Максимальное снижение баллов за все случаи заболевания не должно превышать максимального значения оценки по показателю.* | | | |
| 7. Уровень информационного присутствия в различных средствах массовой коммуникации | Наличие публикаций по разным информационным поводам вне зависимости от средств распространения информации\* в количестве, определенном планом развития учреждения (подразделения)  \*- телевидение, радио, периодические издания (газеты, журналы), Интернет-ресурсы, раздаточные материалы (листовки, буклеты и т.д.), информационные стенды и т.д. | | Ирс= Кри/Оки\*100, где,  Ирс – уровень информационного присутствия в отчетном периоде (%)  Кри – количество разных информационных поводов, пресс-релизы по которым созданы и направлены в сектор маркетинга и перспективной деятельности в отчетном периоде (ед.);  Оки – плановое количество создания информационных поводов в отчетном периоде (ед.) (оптимальный показатель 100)  (5 баллов) |
| *При выполнении планового значения показателя на 100% и более засчитывается установленное максимальное значение оценки по показателю.*  *Невыполнение плана влечет снижение оценки на максимальное значение по показателю* | | | |
| 8. Применение эффективных технологий и методик работы, отвечающих современным условиям жизни и требованиям законодательства | Применение в работе отделения рекомендованных технологий и методик работы, активность участия в социально-значимых мероприятиях, проводимых учреждением. | | Дит =Кфакт/Кплан\*100%, где  Дит - доля эффективных технологий, методик, применяемых в работе отделения (%);  Кфакт – количество применяемых в практике работы отделения технологий, методик (ед.);  Кплан - количество технологий, методик, рекомендуемых к внедрению в работе отделения (ед.). (оптимальный показатель 80) (10 баллов) |
|  | *При применении 80% и более из рекомендуемых технологий и методик засчитывается установленное максимальное значение оценки по показателю.*  *При применении от 50% до 79% из рекомендуемых технологий и методик оценка по показателю снижается от максимально возможной на 10 баллов (- 10 баллов).*  *При применении менее 50% из рекомендуемых технологий и методик влечет установление оценки 0 баллов (-20 баллов).*  *Максимальное снижение баллов по показателю не должно превышать максимального значения оценки по показателю.* | | | |
| **Итого:** |  |  | | **100 баллов** |
| **Повар, кухонный работник** | 1. Качественное выполнение должностных обязанностей (должностной инструкции) в полном объеме | Отсутствие официально зафиксированных замечаний со стороны руководства по причине несвоевременности выполнения должностных обязанностей, приказов руководителя. | | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (70 баллов) |
| 2. Удовлетворенность граждан качеством предоставления услуг | Отсутствие обоснованных жалоб, поступающих от граждан, на качество оказания услуг работником. Отсутствие отрицательных отзывов о работе учреждения (работниках учреждения), оставленных на официальном сайте учреждения и/или в «Книге отзывов и предложений (жалоб)», по результатам опроса (в форме анкетирования) граждан о качестве и доступности предоставления услуг в учреждении. | | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (10 баллов) |
| 3. Трудовая дисциплина | Отсутствие нарушений Правил внутреннего трудового распорядка. | | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (10 баллов) |
| 4. Соблюдение положений профессиональной этики | Отсутствие нарушений положений:  4.1. Кодекса этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждения социального обслуживания | | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (5 баллов) |
| 4.2.Стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы и поведения работников учреждения. | | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (5 баллов) |
| *При отсутствии обоснованных жалоб, отрицательных отзывов (в т.ч. при наличии дипломов, грамот, письменных благодарностей от граждан, общественных организаций, юридических лиц за работу) засчитывается установленное максимальное значение оценки по показателю.*  *Каждое зафиксированное замечание влечет снижение оценки по показателю от максимального значения на 2 балла. Максимальное снижение баллов за все замечания не должно превышать максимального значения оценки по показателю.* | | | |
| **Итого:** |  |  | | **100 баллов** |
| **Социальный работник по уходу за больными** | 1. Соблюдение требований санитарно-эпидемиологического и гигиенического режима в учреждении | Отсутствие официально зафиксированных замечаний и нарушений требований, установленных санитарным законодательством, по результатам внешних, внутренних, ведомственных проверок по вопросам, находящимся в компетенции работников. | | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (25 баллов) |
| *При отсутствии замечаний засчитывается максимальное значение оценки по показателю.*  *Наличие одного и более замечаний влечет снижение оценки по показателю от максимального значения на 5 баллов за каждое замечание (- 5 баллов).*  *Максимальное снижение баллов за все замечания не должно превышать максимального значения оценки по показателю* | | | |
| 2. Своевременное оказание социально-бытовых, социально-медицинских услуг получателям социальных услуг в стационарном учреждении | Своевременное оказание социально-бытовых, социально-медицинских проживающим в стационарном учреждении в отчетном периоде. | | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (25 баллов) |
| 3.Удовлетворенность граждан качеством предоставления услуг | Отсутствие обоснованных жалоб, поступающих от граждан, на качество оказания услуг работником. Отсутствие отрицательных отзывов о работе учреждения (работниках учреждения), оставленных на официальном сайте учреждения и/или в «Книге отзывов и предложений (жалоб)», по результатам опроса (в форме анкетирования) граждан о качестве и доступности предоставления услуг в учреждении. | | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (25 баллов) |
| *При отсутствии обоснованных жалоб получателей услуг о несвоевременном оказании* *социально-бытовых, медицинских проживающим в стационарном учреждении* *в отчетном периоде засчитывается максимальное значение оценки по показателю.*  *Наличие одного и более замечаний (обоснованных жалоб) влечет снижение оценки по показателю от максимального значения на 2 балла за каждое замечание. Максимальное снижение баллов за все замечания не должно превышать максимального значения оценки по показателю.* | | | |
| 4. Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев у получателей социальных услуг | Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев у получателей социальных услуг в учреждении. | | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (25 баллов) |
| *При отсутствии случаев травматизма,* несчастных случаев *у получателей социальных услуг в учреждении, в отчетный период засчитывается максимальное значение оценки по показателю.*  *Наличие случая травматизма,* несчастных случаев *у получателей социальных услуг в учреждении в отчетный период указывает на низкий уровень контроля со стороны медицинского персонала (на медицинском посту) и социальных работников и влечет снижение оценки показателя на максимальное значение оценки по показателю.* | | | |
| **Итого:** |  |  | | **100 баллов** |
| **Машинист по стирке и ремонту спецодежды** | 1. Качественное выполнение должностных обязанностей (должностной инструкции) в полном объеме | Отсутствие официально зафиксированных замечаний со стороны руководства по причине несвоевременности выполнения должностных обязанностей, приказов руководителя. | | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (70 баллов) |
| 2. Удовлетворенность граждан качеством предоставления услуг | 2.1. Отсутствие обоснованных жалоб, поступающих от граждан, на качество оказания услуг работником. Отсутствие отрицательных отзывов о работе учреждения (работниках учреждения), оставленных на официальном сайте учреждения и/или в «Книге отзывов и предложений (жалоб)», по результатам опроса (в форме анкетирования) граждан о качестве и доступности предоставления социальных услуг в учреждении. | | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (10 баллов) |
| 3. Трудовая дисциплина | 3.1. Отсутствие нарушений Правил внутреннего трудового распорядка. | | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (10 баллов) |
| 4. Соблюдение положений профессиональной этики | Отсутствие нарушений положений:  4.1. Кодекса этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждения социального обслуживания | | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (5 баллов) |
| 4.2. Стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы и поведения работников учреждения. | | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (5 баллов) |
| *При отсутствии обоснованных жалоб, отрицательных отзывов (в т.ч. при наличии дипломов, грамот, письменных благодарностей от граждан, общественных организаций, юридических лиц за работу) засчитывается установленное максимальное значение оценки по показателю.*  *Каждое зафиксированное замечание влечет снижение оценки по показателю от максимального значения на 2 балла. Максимальное снижение баллов за все замечания не должно превышать максимального значения оценки по показателю.* | | | |
| **Итого:** |  |  | | **100 баллов** |
| **Ежеквартальные показатели** | | | | |
| **Заведующий отделением «Милосердия», повар, кухонный работник, социальный работник по уходу за больными, машинист по стирке и ремонту спецодежды** | 1. Своевременное и качественное выполнение внеплановых заданий и отдельных мероприятий Учреждения, поручений руководства | Оценивается по качеству и своевременности выполнения внеплановых заданий и поручений руководства, в т.ч. в проведении разовых работ за конкретный период времени. | | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (50 баллов) |
| 2. Отсутствие замечаний, нарушений по результатам внешних, внутренних, ведомственных проверок по вопросам, находящимся в компетенции работника | Отсутствие официально зафиксированных замечаний и нарушений по результатам внешних, внутренних, ведомственных проверок по вопросам, находящимся в компетенции работников. | | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (50 баллов) |
| *При отсутствии замечаний и нарушений засчитывается максимальное значение оценки по показателю.*  *Наличие одного и более замечаний* и *нарушений по результатам внешних, внутренних, ведомственных проверок по вопросам, находящимся в компетенции работников в отчетный период по показателю от максимального значения на 2 балла за каждое замечание (- 2 балла).*  *Максимальное снижение баллов за все замечания не должно превышать максимального значения оценки по показателю.* | | | |
| **Итого:** |  |  | | **100 баллов** |
| **Ежегодные показатели** | | | | |
| **Заведующий отделением «Милосердия», повар, кухонный работник, социальный работник по уходу за больными, машинист по стирке и ремонту спецодежды** | 1. Достижение учреждением плановых показателей деятельности, установленных учредителем | Выполнение учреждением в отчетном периоде в полном объеме показателей, установленных:  - государственным заданием;  - соглашением о предоставлении субсидий на цели, не связанные с выполнением муниципального задания. | | Показатель выражается в относительных показателях (оптимальный показатель 100%) (35 баллов) |
| 2. Выполнение плана дохода от оказания платных услуг | Получение учреждением в отчетном периоде в полном объеме дохода от оказания платных услуг. | | Показатель выражается в относительных показателях (оптимальный показатель 100%) (35 баллов) |
| 3. Положительные результаты независимой оценки качества работы учреждения | Отсутствие отрицательных отзывов о качестве работы учреждения при проведении независимой оценки качества работы учреждения попечительским советом учреждения, Общественным советом, созданным при Департаменте социального развития Тюменской области, другим оператором независимой оценки. | | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (30 баллов) |
| *При выполнении плановых значений по всем показателям на 100% и более (в пределах установленного государственным заданием допустимого отклонения) засчитывается установленное максимальное значение оценки по показателю.*  *Невыполнение плановых значений хотя бы по одному показателю влечет снижение оценки по показателю эффективности до минимального значения (- 35 баллов).* | | | |
| **Итого:** |  | |  | **100 баллов** |

Показатели оценки эффективности деятельности работников отделения социального обслуживания на дому

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Наименование должности** | **Наименование показателя оценки эффективности деятельности работников учреждения** | **Критерии оценки** | **Расчет показателя** |
| **Ежемесячные показатели** | | | |
| **Заведующий отделением социального обслуживания на дому** | 1. Соблюдение законодательства РФ и Тюменской области, трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей | Отсутствие официально зафиксированных замечаний и нарушений трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка учреждения, функциональных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (10 баллов) |
| *При отсутствии замечаний засчитывается максимальное значение оценки по показателю. Наличие одного и более замечаний влечет снижение оценки по показателю от максимального значения на 2 балла за каждое замечание (- 2 балла). Максимальное снижение баллов за все замечания не должно превышать максимального значения оценки по показателю* | | |
| 2. Выполнение муниципального задания по соответствующему направлению деятельности | Оценка показателя производится в соответствии с выполнением отделением муниципального задания, выполнением работником поручений заданий руководителя. | ГЗ = Ф/П\*100%, где  (40 баллов) |
| ГЗ – коэффициент полноты выполнения муниципального задания;  Ф – фактическое значение показателей, установленных в ГЗ (плане) на отчетный период;  П – плановое значение показателей, доведенных в ГЗ (плане) за отчетный период  (оптимальный показатель 100) | | |
| *При выполнении отделением планового значения по всем установленным в муниципального задания учредителя показателям на 100% и более (в пределах установленного государственным заданием допустимого отклонения), выполнении работником всех поручений/заданий руководителя засчитывается установленное максимальное значение оценки по показателю.*  *Невыполнение муниципального задания на 90% хотя бы по одному из установленных показателей муниципального задания, наличие замечаний по выполнению доведенных поручений влечет установление оценки по показателю эффективности 0 баллов (- 40 баллов).* | | |
| 3. Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставления социальных услуг | Отсутствие обоснованных жалоб, поступающих от граждан, на качество оказания услуг отделением, их доступность. Отсутствие отрицательных отзывов о работе отделения, оставленных на сайте учреждения и/или по результатам опроса (в форме анкетирования) граждан о качестве и доступности предоставления социальных услуг в учреждении. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (15 баллов) |
| *При отсутствии обоснованных жалоб, отрицательных отзывов засчитывается установленное максимальное значение оценки по показателю.*  *Наличие обоснованной жалобы влечет установление оценки по показателю эффективности 0 баллов (-20 баллов).*  *Наличие обоснованной жалобы, отрицательных отзывов влечет снижение оценки показателя от максимального показателя на 2 балла за каждую жалобу и (или) за каждый отрицательный отзывов (- 2 балла). Максимальное снижение баллов по показателю не должно превышать максимального значения оценки по показателю.* | | |
| 4. Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики | Отсутствие нарушений положений Кодекса Профессиональной этики. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (10 баллов) |
| *При отсутствии замечаний засчитывается максимальное значение оценки по показателю.*  *Наличие замечания влечет снижение суммарной оценки за выполнение показателей эффективности до минимального значения.* | | |
| 5. Применение эффективных технологий, в том числе стационарозамещающих, и методик работы, отвечающих современным условиям жизни и требованиям законодательства | Применение в работе отделения рекомендованных технологий, в том числе стационарозамещающих, и методик работы, активность участия в социально-значимых мероприятиях, проводимых учреждением. | Дит =Кфакт/Кплан\*100%, где  (10 баллов) |
| Дит - доля эффективных технологий, методик, применяемых в работе отделения (%);  Кфакт – количество применяемых в практике работы отделения технологий, методик (ед.);  Кплан - количество технологий, методик, рекомендуемых к внедрению в работе отделения (ед.) (оптимальный показатель 80) | | |
| *При применении 80% и более из рекомендуемых технологий и методик засчитывается установленное максимальное значение оценки по показателю.*  *При применении от 50% до 79% из рекомендуемых технологий и методик оценка по показателю снижается от максимально возможной на 10 баллов (- 10 баллов).*  *При применении менее 50% из рекомендуемых технологий и методик влечет установление оценки 0 баллов (-20 баллов).*  *Максимальное снижение баллов по показателю не должно превышать максимального значения оценки по показателю.* | | |
| 6. Уровень информационного присутствия в различных средствах массовой коммуникации | Наличие публикаций по разным информационным поводам вне зависимости от средств распространения информации\* в количестве, определенном планом развития учреждения (подразделения)  \*- телевидение, радио, периодические издания (газеты, журналы), Интернет-ресурсы, раздаточные материалы (листовки, буклеты и т.д.), информационные стенды и т.д. | Ирс = Кри/Оки\*100, где,  (5 баллов) |
| Ирс – уровень информационного присутствия в отчетном периоде (%)  Кри – количество разных информационных поводов, пресс-релизы по которым созданы и направлены в сектор маркетинга и перспективной деятельности в отчетном периоде (ед.);  Оки – плановое количество создания информационных поводов в отчетном периоде (ед.) (оптимальный показатель 100) | | |
| 7. Реализация технологий, мероприятий по привлечению к оказанию услуг волонтеров, добровольцев | Реализация технологий, мероприятий по привлечению к оказанию услуг волонтеров, добровольцев. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (10 баллов) |
|  | *При привлечении к оказанию услуг волонтеров, добровольцев в количестве менее 150 чел. засчитывается по 2 балла. Невыполнение плана влечет снижение оценки на максимальное значение по показателю При привлечении к оказанию услуг волонтеров, добровольцев в количестве 150 чел. и более засчитывается максимальное количество баллов. Отсутствие работы с волонтерами влечет снижение оценки по показателю до максимального значения (- 10 баллов).* | | |
| **Итого:** |  |  | **100 баллов** |
| **Социальный работник предоставляющий стационарные социальные услуги** | 1. Соблюдение требований санитарно-эпидемиологического и гигиенического режима в учреждении | Отсутствие официально зафиксированных замечаний и нарушений требований, установленных санитарным законодательством, по результатам внешних, внутренних, ведомственных проверок по вопросам, находящимся в компетенции работников. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (25 баллов) |
| *При отсутствии замечаний засчитывается максимальное значение оценки по показателю.*  *Наличие одного и более замечаний влечет снижение оценки по показателю от максимального значения на 5 баллов за каждое замечание (- 5 баллов).*  *Максимальное снижение баллов за все замечания не должно превышать максимального значения оценки по показателю* | | |
| 2. Своевременное оказание социально-бытовых, социально-медицинских услуг получателям социальных услуг в стационарном учреждении | Своевременное оказание социально-бытовых, социально-медицинских проживающим в стационарном учреждении в отчетном периоде. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (25 баллов) |
| *При отсутствии обоснованных жалоб получателей услуг о несвоевременном оказании* *социально-бытовых, медицинских проживающим в стационарном учреждении* *в отчетном периоде засчитывается максимальное значение оценки по показателю.*  *Наличие одного и более замечаний (обоснованных жалоб) влечет снижение оценки по показателю от максимального значения на 2 балла за каждое замечание (- 2 балла). Максимальное снижение баллов за все замечания не должно превышать максимального значения оценки по показателю* | | |
| 3.Удовлетворенность граждан качеством предоставления услуг | Отсутствие обоснованных жалоб, поступающих от граждан, на качество оказания услуг работником. Отсутствие отрицательных отзывов о работе учреждения (работниках учреждения), оставленных на официальном сайте учреждения и/или в «Книге отзывов и предложений (жалоб)», по результатам опроса (в форме анкетирования) граждан о качестве и доступности предоставления услуг в учреждении. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (25 баллов) |
| *При отсутствии обоснованных жалоб, отрицательных отзывов (в т.ч. при наличии дипломов, грамот, письменных благодарностей от граждан, общественных организаций, юридических лиц за работу) засчитывается установленное максимальное значение оценки по показателю.*  *Каждое зафиксированное замечание влечет снижение оценки по показателю от максимального значения на 2 балла. Максимальное снижение баллов за все замечания не должно превышать максимального значения оценки по показателю.* | | |
| 4. Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев у получателей социальных услуг | Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев у получателей социальных услуг в учреждении. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (25 баллов) |
| *При отсутствии случаев травматизма,* несчастных случаев *у получателей социальных услуг в учреждении, в отчетный период засчитывается максимальное значение оценки по показателю.*  *Наличие случая травматизма,* несчастных случаев *у получателей социальных услуг в учреждении в отчетный период указывает на низкий уровень контроля со стороны медицинского персонала (на медицинском посту) и социальных работников и влечет снижение оценки показателя на максимальное значение оценки по показателю.* | | |
| **Итого:** |  |  | **100 баллов** |
| **Социальный работник** | 1. Соблюдение законодательства РФ и Тюменской области, трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей | Отсутствие официально зафиксированных замечаний и нарушений законодательства, правил внутреннего трудового распорядка учреждения, функциональных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, положений Кодекса Профессиональной этики, в т.ч. отсутствие нарушений правил делового поведения и общения, корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (17 баллов) |
|  | 2. Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставления социальных услуг | Отсутствие обоснованных жалоб, поступающих от граждан, на качество оказания социальных услуг учреждением. Отсутствие отрицательных отзывов о работе курируемых структурных подразделений, оставленных на сайте учреждения и/или по результатам опроса (в форме анкетирования) граждан о качестве и доступности предоставления социальных услуг в учреждении. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (17 баллов) |
| 3. Отсутствие массовой заболеваемости обслуживаемых граждан инфекционными заболеваниями в учреждении, своевременное принятие необходимых мер к недопущению распространения инфекционных заболеваний | Отсутствие случаев массовой заболеваемости вследствие надлежащей организации профилактической работы среди получателей услуг, проживающих в учреждении, должного выполнения обязанностей по недопущению распространения заболеваемости. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (15 баллов) |
| *При отсутствии обоснованных жалоб, отрицательных отзывов засчитывается установленное максимальное значение оценки по показателю.*  *Наличие обоснованной жалобы, отрицательных отзывов влечет снижение оценки показателя от максимального показателя на 2 балла за каждую жалобу и (или) за каждый отрицательный отзывов (- 2 балла).*  *Максимальное снижение баллов по показателю не должно превышать максимального значения оценки по показателю.* | | |
| 4. Применение эффективных технологий, в том числе стационарозамещающих, и методик работы, отвечающих современным условиям жизни и требованиям законодательства | Применение в работе отделения рекомендованных технологий, в том числе стационарозамещающих, и методик работы, активность участия в социально-значимых мероприятиях, проводимых учреждением. | Дит =Кфакт/Кплан\*100%, где  (17 баллов) |
| Дит - доля эффективных технологий, методик, применяемых в работе отделения (%);  Кфакт – количество применяемых в практике работы отделения технологий, методик (ед.);  Кплан - количество технологий, методик, рекомендуемых к внедрению в работе отделения (ед.). (оптимальный показатель ≥80) | | |
| *При применении 80% и более из рекомендуемых технологий и методик засчитывается установленное максимальное значение оценки по показателю.*  *При применении от 50% до 79% из рекомендуемых технологий и методик оценка по показателю снижается от максимально возможной на 9 баллов (- 9 баллов).*  *При применении менее 50% из рекомендуемых технологий и методик влечет установление оценки 0 баллов.*  *Максимальное снижение баллов по показателю не должно превышать максимального значения оценки по показателю.* | | |
| 5. Своевременность оформления личных дел, документов необходимых для организации социального обслуживания | Отсутствие фактов несвоевременного оформления личных дел, документов необходимых для организации социального обслуживания. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (17 баллов) |
| 6. Отсутствие несчастных случаев среди клиентов, повлекших причинение вреда здоровью | Отсутствие несчастных случаев среди клиентов, повлекших причинение вреда здоровью. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (17 баллов) |
| *При отсутствии фактов несчастных случаев засчитывается максимальное значение оценки по показателю. Наличие факта несчастного случая среди клиентов работника, возникшего по вине работника (несвоевременное выявление факторов риска для здоровья и (или) непринятие мер по их устранению или предупреждению), влечет снижение суммарной оценки за выполнение показателей эффективности на 10 % за каждый случай (- 10 %).* | | |
| **Итого:** |  |  | **100 баллов** |
| **Ежеквартальные показатели** | | | |
| **Заведующий отделением социального обслуживания на дому** | 1. Своевременное и качественное выполнение внеплановых заданий и отдельных мероприятий Учреждения, поручений руководства | Оценивается по качеству и своевременности выполнения внеплановых заданий и поручений руководства, в т.ч. в проведении разовых работ за конкретный период времени. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (50 баллов) |
| 2. Отсутствие замечаний, нарушений по результатам внешних, внутренних, ведомственных проверок по вопросам, находящимся в компетенции работника | Отсутствие официально зафиксированных замечаний и нарушений по результатам внешних, внутренних, ведомственных проверок по вопросам, находящимся в компетенции работников.  *.* | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (50 баллов) |
| *При отсутствии замечаний и нарушений засчитывается максимальное значение оценки по показателю.*  *Наличие одного и более замечаний* и *нарушений по результатам внешних, внутренних, ведомственных проверок по вопросам, находящимся в компетенции работников в отчетный период по показателю от максимального значения на 2 балла за каждое замечание (- 2 балла).*  *Максимальное снижение баллов за все замечания не должно превышать максимального значения оценки по показателю* | | |
| **Итого:** |  |  | **100 баллов** |
| **Социальный работник предоставляющий стационарные социальные услуги, социальный работник** | 1. Отсутствие замечаний, нарушений по результатам внешних, внутренних, ведомственных проверок по вопросам, находящимся в компетенции работника | Отсутствие официально зафиксированных замечаний и нарушений по результатам внешних, внутренних, ведомственных проверок по вопросам, находящимся в компетенции работников. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (50 баллов) |
| *При отсутствии замечаний и нарушений засчитывается максимальное значение оценки по показателю.*  *Наличие одного и более замечаний* и *нарушений по результатам внешних, внутренних, ведомственных проверок по вопросам, находящимся в компетенции работников в отчетный период по показателю от максимального значения на 10 баллов за каждое замечание (- 10 баллов).*  *Максимальное снижение баллов за все замечания не должно превышать максимального значения оценки по показателю.* | | |
| 2. Участие в социально-значимых мероприятиях | Участие работника во всех, рекомендованных ему социально-значимых мероприятиях (конкурсах профессионального мастерства, акциях, проводимых учреждением, мероприятиях по привлечению волонтеров т.п.) | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 100%)  (50 баллов) |
| *При участи работника во всех рекомендованных мероприятиях, засчитывается максимальное значение по показателю (50 баллов).*  *При отказе от участия в рекомендованном мероприятии без объективных причин – снижение оценки по показателю на 5 баллов за каждое мероприятие (- 5 баллов). Максимальное снижение баллов не должно превышать максимального значения оценки по показателю.* | | |
| **Итого:** |  |  | **100 баллов** |
| **Ежегодные показатели** | | | |
| **Заведующий отделением социального обслуживания на дому, социальный работник предоставляющий стационарные социальные услуги, социальный работник** | 1. Достижение учреждением плановых показателей деятельности, установленных учредителем | Выполнение учреждением в отчетном периоде в полном объеме показателей, установленных:  - муниципальным заданием;  - соглашением о предоставлении субсидий на цели, не связанные с выполнением муниципального задания. | Показатель выражается в относительных показателях (оптимальный показатель 100%)  (35 баллов) |
| 2. Выполнение плана дохода от оказания платных услуг | Получение учреждением в отчетном периоде в полном объеме дохода от оказания платных услуг. | Показатель выражается в относительных показателях (оптимальный показатель 100%)  (35 баллов) |
| 3. Положительные результаты независимой оценки качества работы учреждения | Отсутствие отрицательных отзывов о качестве работы учреждения при проведении независимой оценки качества работы учреждения попечительским советом учреждения, Общественным советом, созданным при Департаменте социального развития Тюменской области, другим оператором независимой оценки. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (30 баллов) |
| *При выполнении плановых значений по всем показателям на 100% и более (в пределах установленного государственным заданием допустимого отклонения) засчитывается установленное максимальное значение оценки по показателю.*  *Невыполнение плановых значений хотя бы по одному показателю влечет снижение оценки по показателю эффективности до минимального значения (- 35 баллов).* | | |
| **Итого:** |  |  | **100 баллов** |

Показатели оценки эффективности деятельности работников отделения по предоставлению срочных социальных услуг

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Наименование должности** | **Наименование показателя оценки эффективности деятельности работников учреждения** | **Критерии оценки** | **Расчет показателя** |
| **Ежемесячные показатели** | | | |
| **Заведующий отделением по предоставлению срочных социальных услуг** | 1. Соблюдение законодательства РФ и Тюменской области, трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей | Отсутствие официально зафиксированных замечаний и нарушений трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка учреждения, функциональных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (10 баллов) |
| *При отсутствии замечаний засчитывается максимальное значение оценки по показателю.*  *Наличие одного и более замечаний влечет снижение оценки по показателю от максимального значения на 2 балла за каждое замечание (- 2 балла).*  *Максимальное снижение баллов за все замечания не должно превышать максимального значения оценки по показателю* | | |
| 2. Выполнение муниципального (планового) задания по соответствующему направлению деятельности | Оценка показателя производится в соответствии с выполнением отделением муниципального задания, выполнением работником поручений/заданий руководителя. | ГЗ = Ф/П\*100%, где  (30 баллов) |
| ГЗ – коэффициент полноты выполнения муниципального (планового) задания;  Ф – фактическое значение показателей, установленных в ГЗ (плане) на отчетный период;  П – плановое значение показателей, доведенных в ГЗ (плане) за отчетный период (оптимальный показатель 100) | | |
| *При выполнении отделением планового значения по всем установленным в* муниципальном *задании учредителя показателям на 100% и более (в пределах установленного муниципальным заданием допустимого отклонения), выполнении работником всех поручений/заданий руководителя засчитывается установленное максимальное значение оценки по показателю.*  *Невыполнение муниципального задания на 90%, наличие замечаний по выполнению доведенных поручений влечет установление оценки по показателю эффективности 0 баллов (- 40 баллов)* | | |
| 3. Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставления социальных услуг | Отсутствие обоснованных жалоб, поступающих от граждан, на качество оказания услуг отделением, их доступность. Отсутствие отрицательных отзывов о работе отделения, оставленных на сайте учреждения и/или по результатам опроса (в форме анкетирования) граждан о качестве и доступности предоставления социальных услуг в учреждении. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (15 баллов) |
| 4. Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики | Отсутствие нарушений положений Кодекса Профессиональной этики. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (10 баллов) |
| 5. Соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда, санитарно-гигиенических правил | Наличие и эффективное функционирование пожарной сигнализации и «тревожной кнопки», отсутствие зарегистрированных случаев травматизма граждан и работников отделения за отчетный период и т.п. (отсутствие предписаний, представлений, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проведенных проверок либо отсутствие самих проверок) | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (10 баллов) |
| *При отсутствии замечаний засчитывается максимальное значение оценки по показателю.*  *Наличие замечаний, исполненных в соответствии со сроками, указанными в предписаниях, представлениях, предложениях влечет снижение оценки по показателю от максимального значения на 2 балла за каждое замечание (- 2 балла).*  *Наличие неисполненных в срок предписаний, представлений, предложений или исполненных с нарушением указанных сроков влечет снижение оценки по показателю от максимального значения на 5 баллов за каждое замечание (- 5 баллов).*  *Максимальное снижение баллов за все замечания не должно превышать максимального значения оценки по показателю* | | |
| 6. Уровень информационного присутствия в различных средствах массовой коммуникации | Наличие публикаций по разным информационным поводам вне зависимости от средств распространения информации\* в количестве, определенном планом развития учреждения (подразделения)  \*- телевидение, радио, периодические издания (газеты, журналы), Интернет-ресурсы, раздаточные материалы (листовки, буклеты и т.д.), информационные стенды и т.д. | Ирс= Кри/Оки\*100, где,  (15 баллов) |
| Ирс – уровень информационного присутствия в отчетном периоде (%)  Кри – количество разных информационных поводов, пресс-релизы по которым созданы и направлены в сектор маркетинга и перспективной деятельности в отчетном периоде (ед.);  Оки – плановое количество создания информационных поводов в отчетном периоде (ед.) (оптимальный показатель 100) | | |
| 8. Применение эффективных технологий и методик работы, отвечающих современным условиям жизни и требованиям законодательства | Применение в работе отделения рекомендованных технологий и методик работы, активность участия в социально-значимых мероприятиях, проводимых учреждением. | Дит =Кфакт/Кплан\*100%, где  (10 баллов) |
| Дит - доля эффективных технологий, методик, применяемых в работе отделения (%);  Кфакт – количество применяемых в практике работы отделения технологий, методик (ед.);  Кплан - количество технологий, методик, рекомендуемых к внедрению в работе отделения (ед.).(оптимальный показатель 80) | | |
| *При применении 80% и более из рекомендуемых технологий и методик засчитывается установленное максимальное значение оценки по показателю.*  *При применении от 50% до 79% из рекомендуемых технологий и методик оценка по показателю снижается от максимально возможной на 10 баллов (- 10 баллов).*  *При применении менее 50% из рекомендуемых технологий и методик влечет установление оценки 0 баллов (-20 баллов).*  *Максимальное снижение баллов по показателю не должно превышать максимального значения оценки по показателю.* | | |
| **Итого:** |  |  | **100 баллов** |
| **Специалист по социальной работе (участковый), Специалист по социальной работе (ведение банка данных), Специалист по социальной работе (областные полномочия), Специалист МСП** | 1. Качественное выполнение должностных обязанностей (должностной инструкции) в полном объеме | 1.1. Отсутствие официально зафиксированных замечаний со стороны руководства по причине несвоевременности выполнения должностных обязанностей, приказов руководителя. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (20 баллов) |
| 1.2. Отсутствие случаев некачественного оформления документации, обеспечивающей работу учреждения. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (20 баллов) |
| 1.3. Отсутствие случаев несвоевременного предоставления отчетности, информации, мониторингов и других сведений. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (20 баллов) |
| *Каждое зафиксированное замечание влечет снижение оценки по показателю от максимального значения на 2 балла.*  *Максимальное снижение баллов за все замечания не должно превышать максимального значения оценки по показателю.* | | |
| 2. Выполнение муниципального задания учреждения (в части выполнения количественных показателей) | Сохранение динамики роста количества участников проводимых мероприятий. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (10 баллов) |
| *При отсутствии замечаний засчитывается максимальное значение оценки по показателю.*  *Невыполнение показателя в отчетном периоде влечет снижение оценки показателя на максимальное значение оценки по показателю (0 баллов).* | | |
| 3. Удовлетворенность граждан качеством предоставления услуг | Отсутствие обоснованных жалоб, поступающих от граждан, на качество оказания услуг работником. Отсутствие отрицательных отзывов о работе учреждения (работниках учреждения), оставленных на официальном сайте учреждения и/или в «Книге отзывов и предложений (жалоб)», по результатам опроса (в форме анкетирования) граждан о качестве и доступности предоставления услуг в учреждении. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (10 баллов) |
| *При отсутствии обоснованных жалоб, отрицательных отзывов (в т.ч. при наличии дипломов, грамот, письменных благодарностей от граждан, общественных организаций, юридических лиц за работу) засчитывается установленное максимальное значение оценки по показателю.*  *Каждое зафиксированное замечание влечет снижение оценки по показателю от максимального значения на 2 балла.*  *Максимальное снижение баллов за все замечания не должно превышать максимального значения оценки по показателю.* | | |
| 4. Трудовая дисциплина | Отсутствие нарушений Правил внутреннего трудового распорядка. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (10 баллов) |
| 5. Соблюдение положений профессиональной этики | Отсутствие нарушений положений:  5.1. Кодекса этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждения социального обслуживания. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (5 баллов) |
| 5.2.Стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы и поведения работников учреждения. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (5 баллов) |
| *Каждое зафиксированное замечание влечет снижение оценки по показателю от максимального значения на 2 балла. Максимальное снижение баллов за все замечания не должно превышать максимального значения оценки по показателю.* | | |
| **Итого:** |  |  | **100 баллов** |
| **Специалист по социальной работе (ведение банка данных)** | 1. Соблюдение законодательства РФ и Тюменской области, трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей | Отсутствие официально зафиксированных замечаний и нарушений законодательства, правил внутреннего трудового распорядка учреждения, функциональных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, положений Кодекса Профессиональной этики, в т.ч. отсутствие нарушений правил делового поведения и общения, корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (20 баллов) |
| 2. Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставления социальных услуг | Отсутствие обоснованных жалоб, поступающих от граждан, на качество оказания социальных услуг учреждением. Отсутствие отрицательных отзывов о работе курируемых структурных подразделений, оставленных на сайте учреждения и/или по результатам опроса (в форме анкетирования) граждан о качестве и доступности предоставления социальных услуг в учреждении. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (20 баллов) |
| *При отсутствии обоснованных жалоб, отрицательных отзывов засчитывается установленное максимальное значение оценки по показателю.*  *Наличие обоснованной жалобы, отрицательных отзывов влечет снижение оценки показателя от максимального показателя на 2 балла за каждую жалобу и (или) за каждый отрицательный отзывов (- 2 балла).*  *Максимальное снижение баллов по показателю не должно превышать максимального значения оценки по показателю* | | |
| 3. Уровень информационного присутствия в различных средствах массовой коммуникации | Использование различных средств информирования населения о перечне предоставляемых услуг, в том числе на платной основе, реализуемых формах социального обслуживания, правах и обязанностях получателей социальных услуг, о действующем законодательстве в сфере социального обслуживания и другой информации в различных СМИ и сети Интернет.  \*- телевидение, радио, периодические издания (газеты, журналы), Интернет-ресурсы, раздаточные материалы (листовки, буклеты и т.д.), информационные стенды и т.д. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (20 баллов) |
| *При использовании в отчетном периоде всех средств информирования (т.е. использование каждого средства информирования хотя бы по одному информационному поводу) засчитывается максимальное значение оценки по показателю.*  *Использование не всех средств информирования в отчетном периоде влечет снижение оценки по показателю от максимального значения на 2 балла за каждое неиспользованное средство информирования (- 2 балла).*  *Максимальное снижение баллов за все замечания не должно превышать максимального значения оценки по показателю* | | |
| 4. Применение эффективных технологий, в том числе стационарозамещающих, и методик работы, отвечающих современным условиям жизни и требованиям законодательства | Применение в работе отделения рекомендованных технологий, в том числе стационарозамещающих, и методик работы, активность участия в социально-значимых мероприятиях, проводимых учреждением. | Дит =Кфакт/Кплан\*100%, где  Дит - доля эффективных технологий, методик, применяемых в работе отделения (%);  Кфакт – количество применяемых в практике работы отделения технологий, методик (ед.);  Кплан - количество технологий, методик, рекомендуемых к внедрению в работе отделения (ед.). (оптимальный показатель ≥80) (10 баллов) |
| *При применении 80% и более из рекомендуемых технологий и методик засчитывается установленное максимальное значение оценки по показателю.*  *При применении от 50% до 79% из рекомендуемых технологий и методик оценка по показателю снижается от максимально возможной на 6 баллов (- 6 баллов).*  *При применении менее 50% из рекомендуемых технологий и методик влечет установление оценки 0 баллов.*  *Максимальное снижение баллов по показателю не должно превышать максимального значения оценки по показателю.* | | |
| 5. Своевременность оформления личных дел, документов необходимых для организации социального обслуживания | Отсутствие фактов несвоевременного оформления личных дел, документов необходимых для организации социального обслуживания. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (15 баллов) |
| 6. Своевременность подготовки и направления отчетов, информационно-аналитических материалов | Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и информационно-аналитических материалов. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (15 баллов) |
|  | *При отсутствии замечаний засчитывается максимальное значение оценки по показателю.*  *Нарушение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и информационно-аналитических материалов влечет снижение оценки по показателю на 1 балл за каждое несоблюдение установленного срока (-1 балл).*  *Максимальное снижение баллов по показателю не должно превышать максимального значения оценки по показателю.* | | |
| **Итого:** |  |  | **100 баллов** |
| **Специалист по социальной работе с семьей и детьми** | 1. Качественное выполнение должностных обязанностей должностной инструкции) в полном объеме | 1.1. Отсутствие официально зафиксированных замечаний со стороны руководства по причине несвоевременности выполнения должностных обязанностей, приказов руководителя. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (20 баллов) |
| 1.2. Отсутствие случаев некачественного оформления документации, обеспечивающей работу учреждения. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (20 баллов) |
| 1.3. Отсутствие случаев несвоевременного предоставления отчетности, информации, мониторингов и других сведений. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (20 баллов) |
| 2. Выполнение муниципального задания учреждения (в части выполнения количественных показателей) | Сохранение динамики роста количества участников проводимых мероприятий. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (10 баллов) |
| 3. Удовлетворенность граждан качеством предоставления услуг | Отсутствие обоснованных жалоб, поступающих от граждан, на качество оказания услуг работником. Отсутствие отрицательных отзывов о работе учреждения (работниках учреждения), оставленных на официальном сайте учреждения и/или в «Книге отзывов и предложений (жалоб)», по результатам опроса (в форме анкетирования) граждан о качестве и доступности предоставления услуг в учреждении. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (10 баллов) |
| 4. Трудовая дисциплина | Отсутствие нарушений Правил внутреннего трудового распорядка. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (10 баллов) |
| 5. Соблюдение положений профессиональной этики | Отсутствие нарушений положений:  4.1. Кодекса этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждения социального обслуживания. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (5 баллов) |
|  | 4.2.Стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы и поведения работников учреждения. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (5 баллов) |
| *При отсутствии обоснованных жалоб, отрицательных отзывов (в т.ч. при наличии дипломов, грамот, письменных благодарностей от граждан, общественных организаций, юридических лиц за работу) засчитывается установленное максимальное значение оценки по показателю.*  *Каждое зафиксированное замечание влечет снижение оценки по показателю от максимального значения на 2 балла. Максимальное снижение баллов за все замечания не должно превышать максимального значения оценки по показателю.* | | |
| **Итого:** |  |  | **100 баллов** |
| **Ежеквартальные показатели** | | | |
| **Заведующий отделением по предоставлению срочных социальных услуг, Специалист по социальной работе (участковый), Специалист по социальной работе (ведение банка данных), Специалист по социальной работе (областные полномочия), Специалист МСП, Специалист по социальной работе (ведение банка данных) Специалист по социальной работе с семьей и детьми** | 1. Качественное выполнение должностных обязанностей (должностной инструкции) в полном объеме | 1.1. Отсутствие официально зафиксированных замечаний со стороны руководства по причине несвоевременности выполнения должностных обязанностей, приказов руководителя. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (20 баллов) |
| 1.2. Отсутствие случаев некачественного оформления документации, обеспечивающей работу учреждения. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (20 баллов) |
| 1.3. Отсутствие случаев несвоевременного предоставления отчетности, информации, мониторингов и других сведений. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (20 баллов) |
| 2. Выполнение муниципального задания учреждения (в части выполнения количественных показателей) | Сохранение динамики роста количества участников проводимых мероприятий. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (10 баллов) |
| 3. Удовлетворенность граждан качеством предоставления услуг | Отсутствие обоснованных жалоб, поступающих от граждан, на качество оказания услуг работником. Отсутствие отрицательных отзывов о работе учреждения (работниках учреждения), оставленных на официальном сайте учреждения и/или в «Книге отзывов и предложений (жалоб)», по результатам опроса (в форме анкетирования) граждан о качестве и доступности предоставления услуг в учреждении. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (10 баллов) |
| 4. Трудовая дисциплина | Отсутствие нарушений Правил внутреннего трудового распорядка. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (10 баллов) |
| 5. Соблюдение положений профессиональной этики | Отсутствие нарушений положений:  4.1. Кодекса этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждения социального обслуживания. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (5 баллов) |
| 4.2.Стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы и поведения работников учреждения. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (5 баллов) |
| *При отсутствии обоснованных жалоб, отрицательных отзывов (в т.ч. при наличии дипломов, грамот, письменных благодарностей от граждан, общественных организаций, юридических лиц за работу) засчитывается установленное максимальное значение оценки по показателю.*  *Каждое зафиксированное замечание влечет снижение оценки по показателю от максимального значения на 2 балла. Максимальное снижение баллов за все замечания не должно превышать максимального значения оценки по показателю.* | | |
| **Итого:** |  |  | **100 баллов** |
| **Ежегодные показали** | | | |
| **Заведующий отделением по предоставлению срочных социальных услуг, Специалист по социальной работе (участковый), Специалист по социальной работе (ведение банка данных), Специалист по социальной работе (областные полномочия), Специалист МСП, Специалист по социальной работе (ведение банка данных), Специалист по социальной работе с семьей и детьми** | 1. Участие в методической работе и инновационной деятельности | Наличие учебно-методических рекомендаций, выступлений и т.п. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (50 баллов) |
| 2. Участие в конкурсах профессионального мастерства | Динамика системного участия работников учреждений в конкурсах профессионального мастерства либо единичные случаи участия со значимыми результатами более широкого масштаба. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (50 баллов) |
| *При участии в методической работе, подготовке предложений по повышению эффективности деятельности и качества работы в отчетном периоде, засчитывается максимальная оценка по показателю.*  *Участие в различных конкурсах, мероприятиях, проявление инициативы (в т.ч. оказание помощи в подготовке конкурсных работ) засчитывается максимальное значение оценки по показателю.*  *Безынициативность в работе влечет снижение оценки показателя на максимальное значение оценки по показателю (0 баллов).* | | |
| **Итого:** |  |  | **100 баллов** |

Показатели оценки эффективности деятельности работников отделения дневного пребывания несовершеннолетних и реабилитации инвалидов

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Наименование должности** | **Наименование показателя оценки эффективности деятельности работников учреждения** | **Критерии оценки** | **Расчет показателя** |
| **Ежемесячные показатели** | | | |
| **Заведующий отделением дневного пребывания несовершеннолетних и реабилитации инвалидов** | 1. Соблюдение законодательства РФ и Тюменской области, трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей | Отсутствие официально зафиксированных замечаний и нарушений законодательства, правил внутреннего трудового распорядка учреждения, функциональных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, положений Кодекса Профессиональной этики, в т.ч. отсутствие нарушений правил делового поведения и общения, корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (12 баллов) |
| 2. Выполнение муниципального (планового) задания по соответствующему направлению деятельности | Оценка показателя производится в соответствии с выполнением отделением муниципального задания, выполнением работником поручений/заданий руководителя. | ГЗ = Ф/П\*100%, где  (30 баллов) |
| ГЗ – коэффициент полноты выполнения муниципального (планового) задания;  Ф – фактическое значение показателей, установленных в ГЗ (плане) на отчетный период;  П – плановое значение показателей, доведенных в ГЗ (плане) за отчетный период (оптимальный показатель 100) | | |
| 3. Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставления социальных услуг | Отсутствие обоснованных жалоб, поступающих от граждан, на качество оказания социальных услуг учреждением. Отсутствие отрицательных отзывов о работе курируемых структурных подразделений, оставленных на сайте учреждения и/или по результатам опроса (в форме анкетирования) граждан о качестве и доступности предоставления социальных услуг в учреждении, и/или поступивших от вышестоящих организаций. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (12 баллов) |
| *При отсутствии обоснованных жалоб, отрицательных отзывов засчитывается установленное максимальное значение оценки по показателю.*  *Наличие обоснованной жалобы, отрицательных отзывов влечет снижение оценки показателя от максимального показателя на 2 балла за каждую жалобу и (или) за каждый отрицательный отзывов (- 2 балла).*  *Максимальное снижение баллов по показателю не должно превышать максимального значения оценки по показателю.* | | |
| 4. Уровень качества и доступности информации, размещенной на информационных стендах, официальном сайте учреждения,  на федеральном портале bus.gov.ru, порталах региональных и муниципальных органах власти, актуальность и полнота | Наличие на официальном сайте учреждения, стендах актуальной и доступной для граждан (крупный шрифт, адаптированные фразы из нормативных правовых актов, использование элементов инфографики, фотографии и др.) информации, предусмотренной действующим законодательством. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (10 баллов) |
| *В случае размещения на официальном сайте учреждения, стендах актуальной информации в доступной форме о перечне предоставляемых услуг, в том числе на платной основе, о поставщиках социальных услуг, о правах и обязанностях граждан, получающих социальные услуги, о составе попечительского совета, о действующем социальном законодательстве и другой информации засчитывается максимальное значение оценки по показателю.*  *Отсутствие или размещение недостоверной информации на официальном сайте учреждения и информационных стендах (в т.ч. размещение мелким шрифтом, в неудобном для обозрения месте, неадаптированных извлечений из нормативных правовых актов, без использования инфографики (фотографий) и т. д.) размещение информации влечет снижение оценки по показателю от максимального значения на 2 балла за каждый пункт, несоответствующий действующему законодательству (- 2 балла).*  *Максимальное снижение баллов за все замечания не должно превышать максимального значения оценки по показателю.* | | |
| 5. Уровень информационного присутствия в различных средствах массовой коммуникации | Использование различных средств информирования населения\* о перечне предоставляемых услуг, в том числе на платной основе, реализуемых формах социального обслуживания, правах и обязанностях получателей социальных услуг, о действующем законодательстве в сфере социального обслуживания и другой информации в различных СМИ и сети Интернет.  \*- телевидение, радио, периодические издания (газеты, журналы), Интернет-ресурсы, раздаточные материалы (листовки, буклеты и т.д.), информационные стенды и т.д. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (10 баллов) |
| *При использовании в отчетном периоде всех средств информирования (т.е. использование каждого средства информирования хотя бы по одному информационному поводу) засчитывается максимальное значение оценки по показателю.*  *Использование не всех средств информирования в отчетном периоде влечет снижение оценки по показателю от максимального значения на 2 балла за каждое неиспользованное средство информирования (- 2 балла).*  *Максимальное снижение баллов за все замечания не должно превышать максимального значения оценки по показателю* | | |
| 6. Отсутствие массовой заболеваемости обслуживаемых граждан инфекционными заболеваниями в учреждении, своевременное принятие необходимых мер к недопущению распространения инфекционных заболеваний | Отсутствие случаев массовой заболеваемости вследствие надлежащей организации профилактической работы среди получателей услуг, проживающих в учреждении, должного выполнения обязанностей по недопущению распространения заболеваемости. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (10 баллов) |
| *При отсутствии случаев массовой заболеваемости засчитывается максимальное значение оценки по показателю.*  *Наличие одного и более замечаний влечет снижение оценки по показателю от максимального значения на 5 баллов за каждый случай, возникший по вине работника (- 5 баллов).*  *Максимальное снижение баллов за все замечания не должно превышать максимального значения оценки по показателю.* | | |
| 7. Реализация технологий, мероприятий по привлечению к деятельности Учреждения волонтеров, добровольцев | Реализация технологий, мероприятий по привлечению к деятельности Учреждения волонтеров, добровольцев. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (10 баллов) |
| *При привлечении к оказанию услуг волонтеров, добровольцев в количестве менее 20 чел. засчитывается 2 балла.*  *При привлечении к оказанию услуг волонтеров, добровольцев в количестве 20 чел. и более засчитывается максимальное количество баллов.*  *Отсутствие работы с волонтерами влечет снижение оценки по показателю до максимального значения (-10 баллов).* | | |
| 8. Применение эффективных технологий, в том числе стационарозамещающих, и методик работы, отвечающих современным условиям жизни и требованиям законодательства | Применение в работе отделения рекомендованных технологий, в том числе стационарозамещающих, и методик работы, активность участия в социально-значимых мероприятиях, проводимых учреждением. | Дит =Кфакт/Кплан\*100%, где  (12 баллов) |
|  | Дит - доля эффективных технологий, методик, применяемых в работе отделения (%);  Кфакт – количество применяемых в практике работы отделения технологий, методик (ед.);  Кплан - количество технологий, методик, рекомендуемых к внедрению в работе отделения (ед.).(оптимальный показатель ≥80) | | |
|  | *При применении 80% и более из рекомендуемых технологий и методик засчитывается установленное максимальное значение оценки по показателю.*  *При применении от 50% до 79% из рекомендуемых технологий и методик оценка по показателю снижается от максимально возможной на 6 баллов (- 6 баллов).*  *При применении менее 50% из рекомендуемых технологий и методик влечет установление оценки 0 баллов (-10 баллов).*  *Максимальное снижение баллов по показателю не должно превышать максимального значения оценки по показателю.* | | |
| 9. Своевременность оформления личных дел, документов необходимых для организации социального обслуживания | Отсутствие фактов несвоевременного оформления личных дел, документов необходимых для организации социального обслуживания. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (12 баллов) |
| 10. Своевременность подготовки и направления отчетов, информационно-аналитических материалов | Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и информационно-аналитических материалов. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (12 баллов) |
| *При отсутствии замечаний засчитывается максимальное значение оценки по показателю.*  *Нарушение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и информационно-аналитических материалов влечет снижение оценки по показателю на 2 балла за каждое несоблюдение установленного срока (- 2 балла).*  *Максимальное снижение баллов по показателю не должно превышать максимального значения оценки по показателю.* | | |
| **Итого:** |  |  | **100 баллов** |
| **Специалист по социальной работе с несовершеннолетними, Специалист по социальной работе с детьми – инвалидами, Специалист по социальной работе с детьми раннего возраста с нарушениями развития, нуждающимися в реабилитации** | 1. Соблюдение  законодательства РФ и Тюменской области, трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей | Отсутствие официально зафиксированных замечаний и нарушений законодательства, правил внутреннего трудового распорядка учреждения, функциональных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, положений Кодекса Профессиональной этики, в т.ч. отсутствие нарушений правил делового поведения и общения, корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (14 баллов) |
| 2. Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставления социальных услуг | Отсутствие обоснованных жалоб, поступающих от граждан, на качество оказания социальных услуг учреждением. Отсутствие отрицательных отзывов о работе курируемых структурных подразделений, оставленных на сайте учреждения и/или по результатам опроса (в форме анкетирования) граждан о качестве и доступности предоставления социальных услуг в учреждении. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (14 баллов) |
| *При отсутствии обоснованных жалоб, отрицательных отзывов засчитывается установленное максимальное значение оценки по показателю.*  *Наличие обоснованной жалобы, отрицательных отзывов влечет снижение оценки показателя от максимального показателя на 2 балла за каждую жалобу и (или) за каждый отрицательный отзывов (- 2 балла).*  *Максимальное снижение баллов по показателю не должно превышать максимального значения оценки по показателю* | | |
| 3. Уровень качества и доступности информации, размещенной на информационных стендах, официальном сайте учреждения,  на федеральном портале bus.gov.ru, порталах региональных и муниципальных органах власти, актуальность и полнота | Наличие на официальном сайте учреждения, стендах актуальной и доступной для граждан (крупный шрифт, адаптированные фразы из нормативных правовых актов, использование элементов инфографики, фотографии и др.) информации, предусмотренной действующим законодательством. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (12 баллов) |
| *В случае размещения на официальном сайте учреждения, стендах актуальной информации в доступной форме о перечне предоставляемых услуг, в том числе на платной основе, о поставщиках социальных услуг, о правах и обязанностях граждан, получающих социальные услуги, о составе попечительского совета, о действующем социальном законодательстве и другой информации засчитывается максимальное значение оценки по показателю.*  *Отсутствие или размещение недостоверной информации на официальном сайте учреждения и информационных стендах (в т.ч. размещение мелким шрифтом, в неудобном для обозрения месте, неадаптированных извлечений из нормативных правовых актов, без использования инфографики (фотографий) и т. д.) размещение информации влечет снижение оценки по показателю от максимального значения на 2 балла за каждый пункт, несоответствующий действующему законодательству (- 2 балла).*  *Максимальное снижение баллов за все замечания не должно превышать максимального значения оценки по показателю.* | | |
| 4. Уровень информационного присутствия в различных средствах массовой коммуникации | Использование различных средств информирования населения\* о перечне предоставляемых услуг, в том числе на платной основе, реализуемых формах социального обслуживания, правах и обязанностях получателей социальных услуг, о действующем законодательстве в сфере социального обслуживания и другой информации в различных СМИ и сети Интернет.  \*- телевидение, радио, периодические издания (газеты, журналы), Интернет-ресурсы, раздаточные материалы (листовки, буклеты и т.д.), информационные стенды и т.д. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (12 баллов) |
| *При использовании в отчетном периоде всех средств информирования (т.е. использование каждого средства информирования хотя бы по одному информационному поводу) засчитывается максимальное значение оценки по показателю.*  *Использование не всех средств информирования в отчетном периоде влечет снижение оценки по показателю от максимального значения на 2 балла за каждое неиспользованное средство информирования (- 2 балла).*  *Максимальное снижение баллов за все замечания не должно превышать максимального значения оценки по показателю* | | |
| 5. Реализация технологий, мероприятий по привлечению к деятельности Учреждения волонтеров, добровольцев | Реализация технологий, мероприятий по привлечению к деятельности Учреждения волонтеров, добровольцев. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (12 баллов) |
| *При привлечении к оказанию услуг волонтеров, добровольцев в количестве менее 20 чел. засчитывается 2 балла.*  *При привлечении к оказанию услуг волонтеров, добровольцев в количестве 20 чел. и более засчитывается максимальное количество баллов.*  *Отсутствие работы с волонтерами влечет снижение оценки по показателю до максимального значения (-10 баллов).* | | |
| 6. Применение эффективных технологий, в том числе стационарозамещающих, и методик работы, отвечающих современным условиям жизни и требованиям законодательства | Применение в работе отделения рекомендованных технологий, в том числе стационарозамещающих, и методик работы, активность участия в социально-значимых мероприятиях, проводимых учреждением. | Дит =Кфакт/Кплан\*100%, где  (12 баллов) |
| Дит - доля эффективных технологий, методик, применяемых в работе отделения (%);  Кфакт – количество применяемых в практике работы отделения технологий, методик (ед.);  Кплан - количество технологий, методик, рекомендуемых к внедрению в работе отделения (ед.). (оптимальный показатель ≥80) | | |
| *При применении 80% и более из рекомендуемых технологий и методик засчитывается установленное максимальное значение оценки по показателю.*  *При применении от 50% до 79% из рекомендуемых технологий и методик оценка по показателю снижается от максимально возможной на 6 баллов (- 6 баллов).*  *При применении менее 50% из рекомендуемых технологий и методик влечет установление оценки 0 баллов.*  *Максимальное снижение баллов по показателю не должно превышать максимального значения оценки по показателю.* | | |
| 7. Своевременность оформления личных дел, документов необходимых для организации социального обслуживания | Отсутствие фактов несвоевременного оформления личных дел, документов необходимых для организации социального обслуживания. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (12 баллов) |
| 8. Своевременность подготовки и направления отчетов, информационно-аналитических материалов | Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и информационно-аналитических материалов. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (12 баллов) |
|  | *При отсутствии замечаний засчитывается максимальное значение оценки по показателю.*  *Нарушение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и информационно- аналитических материалов влечет снижение оценки по показателю на 1 балл за каждое несоблюдение установленного срока (-1 балл).*  *Наличие одного и более замечаний влечет снижение оценки по показателю от максимального значения на 2 балла за каждое замечание (- 2 балла).*  *Максимальное снижение баллов по показателю не должно превышать максимального значения оценки по показателю.* | | |
| **Итого:** |  |  | **100 баллов** |
| **Специалист по социальной работе с инвалидами, нуждающимися в реабилитации (старше 18 лет)** | 1. Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей. | Своевременное и качественное выполнение плановых заданий по оказанию услуг в сфере социального обслуживания в рамках реализации муниципального задания учреждения, а также иных поручений руководителя в соответствии с должностными обязанностями и отсутствие официально зафиксированных замечаний, нарушений, сроков, в отчетном периоде:  Объем выполненных плановых показателей деятельности учреждения определяется как отношение фактического значения выполнения показателей к плановому значению показателей деятельности учреждения на отчетный период. | КП = Ф/П\*100%, где  (15 баллов) |
| КП – коэффициент полноты выполнения показателей деятельности учреждения;  Ф – фактическое значение показателей деятельности учреждения, за отчетный период;  П – плановое значение показателей деятельности учреждения на отчетный период (оптимальный показатель 100%) | | |
| *При выполнении планового значения показателей деятельности учреждения на 100% и более засчитывается установленное максимальное значение оценки по показателю.*  *При курировании двух и более направлений деятельности результат выполнения показателей по каждому направлению деятельности учреждения рассчитывается отдельно, результаты не суммируются. Невыполнение показателя по одному направлению не перекрывается выполнением по другому, если соответствующие изменения не внесены в установленные показатели деятельности учреждения.*  *Невыполнение плана влечет снижение оценки на 1 балл (-1 балл) за каждый процент невыполнения плановых показателей деятельности учреждения. Максимальное снижение баллов по показателю не должно превышать максимального значения оценки по показателю.* | | |
| 2. Удовлетворенность  граждан качеством предоставления услуг. | Отсутствие обоснованных жалоб, поступающих от граждан, на качество оказания услуг работником. Отсутствие отрицательных отзывов о работе учреждения (работниках учреждения), оставленных на официальном сайте учреждения и/или в «Книге отзывов и предложений (жалоб)», по результатам опроса (в форме анкетирования) граждан о качестве и доступности предоставления социальных услуг в учреждении и/ или направленных в вышестоящие организации, надзорные органы. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (15 баллов) |
| *При отсутствии обоснованных жалоб, отрицательных отзывов (в т.ч. при наличии дипломов, грамот, письменных благодарностей от граждан, общественных организаций, юридических лиц за работу) засчитывается установленное максимальное значение оценки по показателю.*  *Наличие обоснованной жалобы, отрицательного отзыва влечет снижение оценки показателя от максимального показателя на 1 балл за каждую жалобу и (или) за каждый отрицательный отзывов (- 1 балл).*  *Максимальное снижение баллов по показателю не должно превышать максимального значения оценки по показателю.* | | |
| 3. Использование новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания граждан. | Применение в работе с получателями услуг инновационных технологий и методик (в т.ч. авторских), в результате которых зафиксирована положительная динамика в удовлетворенном спросе граждан на данные услуги. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (15 баллов) |
| *При наличии положительных отзывов (в т.ч. удовлетворенном спросе на данные виды услуг) от получателей услуг о применении различных инновационных технологий и методик (в т.ч. авторских) засчитывается по 2 балла за каждую форму, но не более максимальной оценки по показателю.*  *При наличии отрицательных отзывов от получателей услуг и/ или* *не* *применении различных инновационных технологий и методик по социальной реабилитации в отчетном периоде влечет установление оценки 0 баллов.*  *Максимальное снижение баллов по показателю не должно превышать максимального значения оценки по показателю.* | | |
| 4. Уровень эффективности оказанных социальных услуг (по направлениям деятельность) инвалидам, детям-инвалидам, детям с нарушениями в развитии | Доля граждан, у которых наблюдается положительная динамика от оказания социальных услуг (по направлениям деятельности) от общего количества граждан, получивших данный вид помощи в отчетном периоде. | Усму=Кгпд/ Кгосму\*100%, где  (15 баллов) |
|  | Усму – уровень эффективности оказания социальных услуг,  Кгпд – кол-во граждан, у которых наблюдается положительная динамика от оказания социальных услуг в ОП (чел.);  Кгосму – общее кол-во граждан, охваченных социальными услугами в ОП (чел.) (оптимальный показатель ≥80) | | |
| *При наличии в 80% и более случаев положительной динамики у получателей социальных услуг от оказания социальных услуг (по направлениям деятельности) в отчетном периоде* *засчитывается* *максимальное значение по показателю.*  *При наличии в 50 - 79% случаев положительной динамики у получателей услуг от оказания социальных услуг (по направлениям деятельности) в отчетном периоде,* *оценка по показателю снижается от максимально возможной на 9 баллов (-9 баллов).*  *В 50% случаев отсутствия положительной динамики у получателей услуг от оказания социальных услуг (по направлениям деятельности) в отчетном периоде, влечет установление оценки 0 баллов.*  *Максимальное снижение баллов по показателю не должно превышать максимального значения оценки по показателю.* | | |
| 5. Соблюдение порядка ведения документации, сроков предоставления учреждением статистической отчетности, аналитической информации. | Уровень исполнительской дисциплины оценивается по качеству ведения документации и своевременности предоставления статистической и иной отчётности, других сведений и информации. | Показатель выражается в абсолютном выражении(оптимальный показатель 0)  (15 баллов) |
| *При отсутствии замечаний засчитывается максимальное значение оценки по показателю.*  *Нарушение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности, наличие замечаний по качеству представленной информации влечет снижение оценки по показателю на 2 балла за каждое замечание (- 2 балла).*  *Максимальное снижение баллов по показателю не должно превышать максимального значения оценки по показателю.* | | |
| 6. Уровень развития деятельности по оказанию платных услуг автономным учреждением | Выполнение курируемых плановых показателей по внебюджетной деятельности учреждения.  Объем выполненных плановых показателей деятельности учреждения определяется как отношение фактического значения выполнения показателей к плановому значению показателей деятельности учреждения на отчетный период. | Дд = Овд/Оф\*100%, где  (13 баллов) |
| Дд – доля доходов полученных от внебюджетной деятельности на один рубль бюджетный за ОП (руб.),  Овд – общий объем средств полученных учреждением от внебюджетной деятельности за ОП (руб.),  Оф – общий объем финансирования учреждения за ОП (руб.) | | |
| *При выполнении планового значения показателей деятельности учреждения на 90% и более засчитывается установленное максимальное значение оценки по показателю.*  *Невыполнение плана влечет снижение оценки на 1 балл (-1 балл) за каждый процент невыполнения плановых показателей деятельности учреждения. Максимальное снижение баллов по показателю не должно превышать максимального значения оценки по показателю.* | | |
| 7. Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики | Отсутствие нарушений положений Кодекса профессиональной этики, в т.ч. отсутствие нарушений правил делового поведения и общения, корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (12 баллов) |
| *При отсутствии замечаний засчитывается максимальное значение оценки по показателю.*  *Наличие одного и более замечаний влечет снижение оценки по показателю от максимального значения на 2 балла за каждое замечание (- 2 балла).*  *Максимальное снижение баллов за все замечания не должно превышать максимального значения оценки по показателю* | | |
| **Итого:** |  |  | **100 баллов** |
| **Специалист по социальной работе (трудотерапия), Специалист по социальной работе (АФК)** | 1. Качественное выполнение должностных обязанностей (должностной инструкции) в полном объеме | 1.1. Отсутствие официально зафиксированных замечаний со стороны руководства по причине несвоевременности выполнения должностных обязанностей, приказов руководителя. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (30 баллов) |
| 1.2. Отсутствие случаев некачественного оформления документации, обеспечивающей работу учреждения. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (10 баллов) |
| 1.3. Отсутствие случаев несвоевременного предоставления отчетности, информации, мониторингов и других сведений. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (10 баллов) |
| *Каждое зафиксированное замечание влечет снижение оценки по показателю от максимального значения на 2 балла. Максимальное снижение баллов за все замечания не должно превышать максимального значения оценки по показателю.* | | |
| 2. Выполнение показателя по проекту | Отсутствие самовольных уходов несовершеннолетних, находящихся на реабилитации в Центре в рамках проекта «Ступени». | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (20 баллов) |
| *При отсутствии самовольных уходов несовершеннолетних из Центра засчитывается максимальное значение оценки по показателю.*  *Наличие 1-го самовольного ухода несовершеннолетнего(их) из Центра влечет снижение оценки показателя на максимальное значение оценки по показателю (0 баллов).* | | |
| 3. Удовлетворенность граждан качеством предоставления услуг | Отсутствие обоснованных жалоб, поступающих от граждан, на качество оказания услуг работником. Отсутствие отрицательных отзывов о работе учреждения (работниках учреждения), оставленных на официальном сайте учреждения и/или в «Книге отзывов и предложений (жалоб)», по результатам опроса (в форме анкетирования) граждан о качестве и доступности предоставления услуг в учреждении. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (10 баллов) |
| *При отсутствии обоснованных жалоб, отрицательных отзывов (в т.ч. при наличии дипломов, грамот, письменных благодарностей от граждан, общественных организаций, юридических лиц за работу) засчитывается установленное максимальное значение оценки по показателю.*  *Каждое зафиксированное замечание влечет снижение оценки по показателю от максимального значения на 2 балла. Максимальное снижение баллов за все замечания не должно превышать максимального значения оценки по показателю.* | | |
| 4. Трудовая дисциплина | Отсутствие нарушений Правил внутреннего трудового распорядка. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (10 баллов) |
| *Каждое зафиксированное замечание влечет снижение оценки по показателю от максимального значения на 2 балла. Максимальное снижение баллов за все замечания не должно превышать максимального значения оценки по показателю.* | | |
| 5. Соблюдение положений профессиональной этики | Отсутствие нарушений положений:  4.1. Кодекса этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждения социального обслуживания. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (5 баллов) |
| *Каждое зафиксированное замечание влечет снижение оценки по показателю от максимального значения на 2 балла. Максимальное снижение баллов за все замечания не должно превышать максимального значения оценки по показателю.* | | |
|  | 4.2.Стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы и поведения работников учреждения. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (5 баллов) |
| *Каждое зафиксированное замечание влечет снижение оценки по показателю от максимального значения на 2 балла. Максимальное снижение баллов за все замечания не должно превышать максимального значения оценки по показателю.* | | |
| **Итого:** |  |  | **100 баллов** |
| **Психолог,**  **Логопед** | 1. Соблюдение  законодательства РФ и Тюменской области, трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей | Отсутствие официально зафиксированных замечаний и нарушений законодательства, правил внутреннего трудового распорядка учреждения, функциональных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, положений Кодекса Профессиональной этики, в т.ч. отсутствие нарушений правил делового поведения и общения, корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (20 баллов) |
| 2. Уровень качества социальных услуг, предоставляемых населению | Отсутствие отрицательных отзывов, жалоб о работе педагогических работников, оставленных в книге «Отзывов и предложений (жалоб)», на сайте учреждения и/или по результатам опроса (в форме анкетирования) граждан о качестве предоставления социальных услуг, и/или направленных в вышестоящие организации, надзорные органы. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (20 баллов) |
| 3. Соблюдение порядка ведения документации, сроков предоставления отчетности, других сведений и информации. | Уровень исполнительской дисциплины оценивается по качеству ведения документации и своевременности предоставления статистической и иной отчётности, других сведений и информации. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (20 баллов) |
| *При отсутствии замечаний засчитывается максимальное значение оценки по показателю.*  *Нарушение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности, наличие замечаний по качеству представленной информации влечет снижение оценки по показателю на 2 балла за каждое замечание (- 2 балла).*  *Наличие обоснованной жалобы, отрицательного отзыва влечет снижение оценки показателя от максимального показателя на 2 балла за каждую жалобу и (или) за каждый отрицательный отзывов (- 2 балла).*  *Максимальное снижение баллов по показателю не должно превышать максимального значения оценки по показателю.* | | |
| 4. Использование новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания граждан. | Применение в работе с получателями услуг инновационных технологий и методик (в т.ч. авторских), в результате которых зафиксирована положительная динамика в удовлетворенном спросе граждан на данные услуги. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (20 баллов) |
| *При наличии положительных отзывов (в т.ч. удовлетворенном спросе на данные виды услуг) от получателей услуг о применении различных инновационных технологий и методик (в т.ч. авторских) засчитывается по 2 балла за каждую форму, но не более максимальной оценки по показателю.*  *При наличии отрицательных отзывов от получателей услуг и/ или* *не* *применении различных инновационных технологий и методик по социальной реабилитации в отчетном периоде влечет установление оценки 0 баллов.*  *Максимальное снижение баллов по показателю не должно превышать максимального значения оценки по показателю.* | | |
| 5. Интенсивность труда/ Своевременное и качественное выполнение внеплановых заданий и поручений руководства | Интенсивность труда оценивается по качеству и своевременности выполнения внеплановых заданий и поручений руководства. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (20 баллов) |
| *При отсутствии замечаний засчитывается максимальное значение оценки по показателю.*  *Нарушение сроков исполнения поручений руководства, наличие замечаний по качеству представленной информации влечет снижение оценки по показателю на 2 балла за каждое замечание (- 2 балла).*  *Максимальное снижение баллов по показателю не должно превышать максимального значения оценки по показателю.* | | |
| **Итого:** |  |  | **100 баллов** |
| **Ежеквартальные показатели** | | | |
| **Заведующий отделением дневного пребывания несовершеннолетних и реабилитации инвалидов Специалист по социальной работе с несовершеннолетними, Специалист по социальной работе с детьми – инвалидами, Специалист по социальной работе с детьми раннего возраста с нарушениями развития, нуждающимися в реабилитации Специалист по социальной работе с инвалидами, нуждающимися в реабилитации (старше 18 лет) Специалист по социальной работе (трудотерапия), Специалист по социальной работе (АФК) Психолог, логопед** | 1. Отсутствие замечаний, нарушений по результатам внешних, внутренних, ведомственных проверок по вопросам, находящимся в компетенции работника | Отсутствие официально зафиксированных замечаний и нарушений по результатам внешних, внутренних, ведомственных проверок по вопросам, находящимся в компетенции работников. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (50 баллов) |
| 2. Своевременное и качественное выполнение внеплановых заданий и отдельных мероприятий Учреждения, поручений руководства | Оценивается по качеству и своевременности выполнения внеплановых заданий и поручений руководства, в т.ч. в проведении разовых работ за конкретный период времени. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (50 баллов) |
| *При отсутствии замечаний в выполнении поручений руководства (в т.ч. при выполнении разовых работ) в отчетном периоде засчитывается максимальное значение оценки по показателю.*  *Нарушение сроков исполнения поручений руководства в отчетном периоде влечет снижение оценки по показателю на 4 балла за каждое замечание (- 4 балла).*  *Максимальное снижение баллов по показателю не должно превышать максимального значения оценки по показателю.* | | |
| **Итого:** |  |  | **100 баллов** |
| **Ежегодные показатели** | | | |
| **Заведующий отделением дневного пребывания несовершеннолетних и реабилитации инвалидов Специалист по социальной работе с несовершеннолетними, Специалист по социальной работе с детьми – инвалидами, Специалист по социальной работе с детьми раннего возраста с нарушениями развития, нуждающимися в реабилитации Специалист по социальной работе с инвалидами, нуждающимися в реабилитации (старше 18 лет) Специалист по социальной работе (трудотерапия), Специалист по социальной работе (АФК) Психолог, логопед** | 1. Участие в методической работе и инновационной деятельности | Наличие учебно-методических рекомендаций, выступлений и т.п. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (25 баллов) |
| *При участии в методической работе, подготовке предложений по повышению эффективности деятельности, методических рекомендаций и выступлений засчитывается максимальное значение оценки по показателю.*  *За безынициативность в работе влечет снижение оценки показателя на максимальное значение оценки по показателю (0 баллов).* | | |
| 2. Участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях, экспериментальных группах  *(за исключением младшего медицинского персонала)* | Динамика системного участия работников учреждений в указанных мероприятиях либо единичные случаи участия со значимыми результатами более широкого масштаба. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (25 баллов) |
| *Участие в различных конкурсах, мероприятиях, проявление инициативы (в т.ч. оказание помощи в подготовке конкурсных работ) засчитывается максимальное значение оценки по показателю.*  *За безынициативность в работе влечет снижение оценки показателя на максимальное значение оценки по показателю (0 баллов).* | | |
| 3. Соблюдение действующих правил по охране и безопасности труда, отсутствие их нарушений | Отсутствие официально зафиксированных фактов нарушения правил по охране и безопасности труда. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (50 баллов) |
| *При отсутствии замечаний засчитывается максимальное значение оценки по показателю.*  *Наличие одного и более замечаний влечет снижение оценки по показателю на максимальное значение оценки по показателю (0 баллов).*  *Максимальное снижение баллов за все замечания не должно превышать максимального значения оценки по показателю.* | | |
| **Итого:** |  |  | 100 баллов |

Показатели оценки эффективности деятельности работников семейно-воспитательной группы

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Наименование должности** | **Наименование показателя оценки эффективности деятельности работников учреждения** | **Критерии оценки** | **Расчет показателя** |
| **Ежемесячные показатели** | | | |
| **Специалист по социальной работе (СВГ)** | 1. Соблюдение законодательства РФ и Тюменской области, трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей | Отсутствие официально зафиксированных замечаний и нарушений законодательства, правил внутреннего трудового распорядка учреждения, функциональных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (8 баллов) |
| 2. Соблюдение положений профессиональной этики | Отсутствие нарушений положений Кодекса Профессиональной этики, в т.ч. отсутствие нарушений правил делового поведения и общения, корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (8 баллов) |
| 3. Интенсивность труда/ Своевременное и качественное выполнение внеплановых заданий и поручений руководства (не входящих в должностные обязанности) | Интенсивность труда оценивается по качеству и своевременности выполнения внеплановых заданий и поручений руководства, в т.ч. в проведении разовых работ за конкретный период времени (генеральная уборка, озеленение территории и т.д.). | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (8 баллов) |
| 4. Удовлетворенность граждан качеством предоставления услуг | Отсутствие обоснованных жалоб, поступающих от граждан, на качество оказания услуг работником, отсутствие отрицательных отзывов о работе работника, оставленных на сайте учреждения и/или по результатам опроса (в форме анкетирования) граждан о качестве и доступности предоставления социальных услуг в отделении. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (8 баллов) |
| 5. Соблюдение порядка ведения документации, сроков предоставления отчетности по профессиональным направлениям деятельности | Уровень исполнительской дисциплины оценивается по качеству ведения документации (листы врачебных назначений, дневники, журналы, табели учета услуг, отчеты, заявки, справки, и т.д.) и своевременности предоставления статистической и иной отчётности, других сведений и информации. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (8 баллов) |
| *При отсутствии обоснованных жалоб, отрицательных отзывов (в т.ч. при наличии дипломов, грамот, письменных благодарностей от граждан, общественных организаций, юридических лиц за работу) засчитывается установленное максимальное значение оценки по показателю.*  *Нарушение сроков исполнения поручений руководства влечет снижение оценки по показателю на 2 балла за каждое замечание (- 2 балла).*  *Наличие обоснованной жалобы, отрицательного отзыва влечет снижение оценки показателя от максимального показателя на 1 балл за каждую жалобу и (или) за каждый отрицательный отзывов (- 1 балл).*  *Максимальное снижение баллов по показателю не должно превышать максимального значения оценки по показателю.* | | |
| **Итого:** |  |  | **100 баллов** |
| **Ежеквартальные показатели** | | | |
| **Специалист по социальной работе (СВГ)** | 1. Соблюдение  законодательства РФ и Тюменской области, трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей | Отсутствие официально зафиксированных замечаний и нарушений законодательства, правил внутреннего трудового распорядка учреждения, функциональных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, положений Кодекса Профессиональной этики, в т.ч. отсутствие нарушений правил делового поведения и общения, корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (50 баллов) |
| 2. Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставления социальных услуг | Отсутствие обоснованных жалоб, поступающих от граждан, на качество оказания социальных услуг учреждением. Отсутствие отрицательных отзывов о работе курируемых структурных подразделений, оставленных на сайте учреждения и/или по результатам опроса (в форме анкетирования) граждан о качестве и доступности предоставления социальных услуг в учреждении. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (50 баллов) |
| *При отсутствии обоснованных жалоб, отрицательных отзывов засчитывается установленное максимальное значение оценки по показателю.*  *Наличие обоснованной жалобы, отрицательных отзывов влечет снижение оценки показателя от максимального показателя на 2 балла за каждую жалобу и (или) за каждый отрицательный отзывов (- 2 балла).*  *Максимальное снижение баллов по показателю не должно превышать максимального значения оценки по показателю* | | |
| **Итого:** |  |  | **100 баллов** |
| **Ежегодные показатели** | | | |
| **Специалист по социальной работе (СВГ)** | 1. Соблюдение  законодательства РФ и Тюменской области, трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей | Отсутствие официально зафиксированных замечаний и нарушений законодательства, правил внутреннего трудового распорядка учреждения, функциональных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, положений Кодекса Профессиональной этики, в т.ч. отсутствие нарушений правил делового поведения и общения, корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (50 баллов) |
| 2. Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставления социальных услуг | Отсутствие обоснованных жалоб, поступающих от граждан, на качество оказания социальных услуг учреждением. Отсутствие отрицательных отзывов о работе курируемых структурных подразделений, оставленных на сайте учреждения и/или по результатам опроса (в форме анкетирования) граждан о качестве и доступности предоставления социальных услуг в учреждении. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (50 баллов) |
| *При отсутствии обоснованных жалоб, отрицательных отзывов засчитывается установленное максимальное значение оценки по показателю.*  *Наличие обоснованной жалобы, отрицательных отзывов влечет снижение оценки показателя от максимального показателя на 2 балла за каждую жалобу и (или) за каждый отрицательный отзывов (- 2 балла).*  *Максимальное снижение баллов по показателю не должно превышать максимального значения оценки по показателю* | | |
| **Итого:** |  |  | **100 баллов** |

Показатели оценки эффективности деятельности работников хозяйственно – обслуживающего персонала

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Наименование должности** | **Наименование показателя оценки эффективности деятельности работников учреждения** | **Критерии оценки** | **Расчет показателя** |
| **Ежемесячные показатели** | | | |
| **Заведующий хозяйством** | 1. Качественное выполнение должностных обязанностей (должностной инструкции) в полном объеме | 1.1. Отсутствие официально зафиксированных замечаний со стороны руководства по причине несвоевременности выполнения должностных обязанностей, приказов руководителя. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (30 баллов) |
| 1.2. Отсутствие случаев некачественного оформления документации, обеспечивающей работу учреждения. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (20 баллов) |
| 1.3. Отсутствие случаев не своевременного предоставления отчетности, информации, мониторингов и других сведений. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (20 баллов) |
| *Каждое зафиксированное замечание влечет снижение оценки по показателю от максимального значения на 2 балла. Максимальное снижение баллов за все замечания не должно превышать максимального значения оценки по показателю* | | |
| 2. Удовлетворенность  граждан качеством предоставления услуг | Отсутствие обоснованных жалоб, поступающих от граждан, на качество оказания услуг работником. Отсутствие отрицательных отзывов о работе учреждения (работниках учреждения), оставленных на официальном сайте учреждения и/или в «Книге отзывов и предложений (жалоб)», по результатам опроса (в форме анкетирования) граждан о качестве и доступности предоставления социальных услуг в учреждении. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (10 баллов) |
| 3. Трудовая дисциплина | Отсутствие нарушений Правил внутреннего трудового распорядка. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (10 баллов) |
| 4. Соблюдение положений профессиональной этики | Отсутствие нарушений положений:  4.1. Кодекса этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждения социального обслуживания. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (5 баллов) |
| 4.2.Стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы и поведения работников учреждения. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (5 баллов) |
| *При отсутствии обоснованных жалоб, отрицательных отзывов (в т.ч. при наличии дипломов, грамот, письменных благодарностей от граждан, общественных организаций, юридических лиц за работу) засчитывается установленное максимальное значение оценки по показателю.*  *Каждое зафиксированное замечание влечет снижение оценки по показателю от максимального значения на 2 балла. Максимальное снижение баллов за все замечания не должно превышать максимального значения оценки по показателю.* | | |
| **Итого:** |  |  | **100 баллов** |
| **Водитель автомобиля** | 1. Соблюдение  законодательства РФ и Тюменской области, трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка | Отсутствие официально зафиксированных замечаний и нарушений трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка учреждения. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (10 баллов) |
| 2. Успешное, добросовестное и качественное исполнение должностных обязанностей | Отсутствие зафиксированных замечаний и нарушений со стороны руководителя учреждения по выполнению функциональных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (25 баллов) |
| 3. Обеспечение надлежащего технического санитарного состояния закрепленного транспортного средства. | Оценивается по отсутствию зафиксированных замечаний, сбоям в работе транспортного средства. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (25 баллов) |
| 4. Отсутствие ДТП, нарушений работником правил дорожного движения | Обеспечение безаварийной эксплуатации транспортного средства, соблюдений работником правил дорожного движения по итогам работы за отчетный период. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (40 баллов) |
| *При отсутствии замечаний руководства и сбоев в работе транспортного средства засчитывается максимальное значение оценки по показателю.*  *Наличие одного и более замечаний влечет снижение оценки по показателю от максимального значения на 5 баллов за каждое замечание (- 5 баллов).*  *Наличие сбоев в работе транспортного средства влечет снижение оценки по показателю от максимального значения от 5 до 25 балла.*  *При обеспечении безаварийной эксплуатации, соблюдения правил дорожного движения засчитывается максимальное значение оценки по показателю.*  *При фиксировании случаев нарушений правил дорожного движения, аварий оценка по показателю снижается от 10 до 40 баллов.*  *Максимальное снижение баллов по показателю не должно превышать максимального значения оценки по показателю.* | | |
| **Итого:** |  |  | **100 баллов** |
| **Уборщица производственных и служебных помещений, Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий,**  **Дворник,**  **Сторож** | 1. Качественное выполнение должностных обязанностей (должностной инструкции) в полном объеме | Отсутствие официально зафиксированных замечаний со стороны руководства по причине несвоевременности выполнения должностных обязанностей, приказов руководителя. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (70 баллов) |
| 2. Удовлетворенность граждан качеством предоставления услуг | 2.1. Отсутствие обоснованных жалоб, поступающих от граждан, на качество оказания услуг работником. Отсутствие отрицательных отзывов о работе учреждения (работниках учреждения), оставленных на официальном сайте учреждения и/или в «Книге отзывов и предложений (жалоб)», по результатам опроса (в форме анкетирования) граждан о качестве и доступности предоставления социальных услуг в учреждении. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (10 баллов) |
| 3. Трудовая дисциплина | 3.1. Отсутствие нарушений Правил внутреннего трудового распорядка. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (10 баллов) |
| 4. Соблюдение положений профессиональной этики | Отсутствие нарушений положений:  4.1. Кодекса этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждения социального обслуживания | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (5 баллов) |
|  | 4.2. Стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы и поведения работников учреждения. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (5 баллов) |
| *При отсутствии обоснованных жалоб, отрицательных отзывов (в т.ч. при наличии дипломов, грамот, письменных благодарностей от граждан, общественных организаций, юридических лиц за работу) засчитывается установленное максимальное значение оценки по показателю.*  *Каждое зафиксированное замечание влечет снижение оценки по показателю от максимального значения на 2 балла. Максимальное снижение баллов за все замечания не должно превышать максимального значения оценки по показателю.* | | |
| **Итого:** |  |  | **100 баллов** |
| **Ежеквартальные показатели** | | | |
| **Заведующий хозяйством, Водитель автомобиля, Уборщица производственных и служебных помещений, Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий,**  **Дворник,**  **Сторож** | 1. Отсутствие замечаний, нарушений по результатам внешних, внутренних, ведомственных проверок по вопросам, находящимся в компетенции работника | Отсутствие официально зафиксированных замечаний и нарушений по результатам внешних, внутренних, ведомственных проверок по вопросам, находящимся в компетенции работников. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (50 баллов) |
| 2. Своевременное и качественное выполнение внеплановых заданий и отдельных мероприятий Учреждения, поручений руководства | Оценивается по качеству и своевременности выполнения внеплановых заданий и поручений руководства, в т.ч. в проведении разовых работ за конкретный период времени. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (50 баллов) |
| *При отсутствии замечаний и нарушений засчитывается максимальное значение оценки по показателю.*  *Наличие двух и более замечаний* и *нарушений по результатам внешних, внутренних, ведомственных проверок по вопросам, находящимся в компетенции работников в отчетный период влечет снижение оценки по показателю от максимального значения на 10 баллов за каждое замечание (- 5 баллов).*  *Нарушение сроков исполнения поручений руководства в отчетном периоде влечет снижение оценки по показателю на 4 балла за каждое замечание (- 4 балла).*  *Максимальное снижение баллов за все замечания не должно превышать максимального значения оценки по показателю* | | |
| **Итого:** |  |  | **100 баллов** |
| **Ежегодные показатели** | | | |
| **Заведующий хозяйством, Водитель автомобиля, Уборщица производственных и служебных помещений, Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий,**  **Дворник, Сторож** | 1. Участие в методической работе и инновационной деятельности | Наличие учебно-методических рекомендаций, выступлений и т.п. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (50 баллов) |
| 2. Участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях, экспериментальных группах | Динамика системного участия работников учреждений в указанных мероприятиях либо единичные случаи участия со значимыми результатами более широкого масштаба. | Показатель выражается в абсолютном выражении (оптимальный показатель 0)  (50 баллов) |
| *При участии в методической работе, подготовке предложений по повышению эффективности деятельности, методических рекомендаций и выступлений засчитывается максимальное значение оценки по показателю.*  *За безынициативность в работе влечет снижение оценки показателя на максимальное значение оценки по показателю (0 баллов).*  *Участие в различных конкурсах, мероприятиях, проявление инициативы (в т.ч. оказание помощи в подготовке конкурсных работ) засчитывается максимальное значение оценки по показателю.* | | |
| **Итого:** |  |  | **100 баллов** |

Приложение № 4

к Положению

**Положение**

**о работе комиссии по предоставлению материальной помощи на оплату расходов, возникающих в связи с непредвиденными сложными жизненными ситуациями**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящие положение о работе комиссии по предоставлению материальной помощи на оплату расходов, возникающих в связи с непредвиденными сложными жизненными ситуациями (далее – Положение) определяет состав, функции и порядок работы комиссии (далее соответственно – Комиссия, учреждения).

1.2. Комиссия создается с целью рассмотрения заявлений работников о предоставлении выплаты в виде материальной помощи на оплату расходов, возникающих в связи с непредвиденными сложными жизненными ситуациями.

1.3. В своей деятельности Комиссия руководствуется [Трудовым кодексом Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Тюменской области по оплате труда работников бюджетной сферы, локальными актами Департамента социального развития Тюменской области.

**2. Состав и функции Комиссии**

2.1. Комиссия осуществляет свою деятельность на постоянной основе, состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов Оценочной комиссии.

2.2. Персональный состав Оценочной комиссии утверждается приказом руководителя учреждения. В состав членов Оценочной комиссии обязательно входит представитель профсоюзной организации (при ее наличии) и (или) трудового коллектива.

2.3. Основной функцией Оценочной комиссии является рассмотрение заявлений работников о предоставлении выплаты в виде материальной помощи на оплату расходов, возникающих в связи с непредвиденными сложными жизненными ситуациями.

**3. Порядок работы Комиссии**

3.1. На первом заседании председатель, заместитель председателя и секретарь избираются голосованием из числа членов Комиссии простым большинством голосов из числа присутствующих на заседании членов Комиссии.

3.2. Председатель Комиссии осуществляет общее руководство деятельностью Комиссии, обеспечивает коллегиальность в обсуждении вопросов, распределяет обязанности, дает поручения членам Комиссии, несет ответственность за работу Комиссии, своевременное оформление документации в соответствии с требованиями делопроизводства.

3.3. Секретарь Комиссии:

- информирует членов Комиссии о дате, месте и времени проведения заседаний в срок не позднее пяти календарных дней до дня проведения заседания;

- осуществляет прием документов;

- готовит материалы для заседания Комиссии;

- своевременно передает необходимую информацию всем членам Комиссии;

- ведет протокол каждого заседания Комиссии,

- выдает выписки из протоколов или решений, ведет иную документацию Комиссии;

3.4. Основной формой работы Комиссии являются заседания, которые проводятся по мере поступления заявлений от работников.

Заседание Комиссии проводится в течении трех рабочих дней с даты поступления заявления работника.

3.5. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования простым большинством голосов членов Комиссии, присутствующих на заседании. При равенстве голосов решающим является голос председателя Комиссии.

В случае отсутствия на заседании Комиссии ее председателя, функции председателя Комиссии осуществляет его заместитель.

3.6. Результаты рассмотрения Комиссии оформляются протоколом.

По итогам рассмотрения заявления работника о предоставлении материальной помощи на оплату расходов, возникающих в связи с непредвиденными сложными жизненными ситуациями, Комиссия дает рекомендации руководителю учреждения о предоставлении/об отказе в предоставлении данной выплаты.

Приложение № 9

к коллективному договору

АУ "КЦСОН Уватского муниципального района"

**ПЛАН  
мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование подразделения, рабочего места | Наименование мероприятия | Назначение мероприятия | Источник финансирования | Ответственный  за выполнение мероприятия | Срок выполнения | Службы, привлекаемые для выполнения мероприятия | Отметка о выполнении | Примечание |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Заместитель директора | 1. Работа во вредных условиях труда. | 1. Повышенная оплата труда на 8 %. | Бюджет организации | Р.Х. Созонова |  | Бухгалтерия |  | Карта СОУТ № 2  от 08.06.2015 |
| Главный бухгалтер | 1. Работа во вредных условиях труда. | 1. Повышенная оплата труда на 8 %. | Бюджет организации | Р.Х. Созонова |  | Бухгалтерия |  | Карта СОУТ № 3  от 08.06.2015 |
| Бухгалтер | 1. Работа во вредных условиях труда. | 1. Повышенная оплата труда на 8 %. | Бюджет организации | Р.Х. Созонова |  | Бухгалтерия |  | Карта СОУТ № 5  от 08.06.2015 |
| Специалист по кадрам | 1. Работа во вредных условиях труда. | 1. Повышенная оплата труда на 8 %. | Бюджет организации | Р.Х. Созонова |  | Бухгалтерия |  | Карта СОУТ № 7  от 08.06.2015 |
| Юрист | 1. Работа во вредных условиях труда. | 1. Повышенная оплата труда на 8 %. | Бюджет организации | Р.Х. Созонова |  | Бухгалтерия |  | Карта СОУТ № 8  от 08.06.2015 |
| Повар | 1. Работа во вредных условиях труда.  2. Выдача СИЗ. | 1. Повышенная оплата труда на 8 %.  2. Средства индивидуальной защиты должны соответствовать требованиям охраны труда | Бюджет организации | Р.Х. Созонова  Т.Н. Филатова |  | Бухгалтерия |  | Карта СОУТ № 3 от 30.08.2017  п. 122 Приказ  № 997Н  от 09.12.2014 |
| Кухонный работник | 1. Работа во вредных условиях труда.  2. Выдача СИЗ. | 1. Повышенная оплата труда на 8 %.  2. Средства индивидуальной защиты должны соответствовать требованиям охраны труда | Бюджет организации | Р.Х. Созонова  Т.Н. Филатова |  | Бухгалтерия |  | Карта СОУТ № от 30.08.2017  п. 60 Приказ № 997Н  от 09.12.2014 |
| Машинист по стирке и ремонту специальной одежды | 1. Выдача СИЗ. | 1. Средства индивидуальной защиты должны соответствовать требованиям охраны труда | Бюджет организации | Т.Н. Филатова |  | Бухгалтерия |  | п. 115 Приказ № 997Н  от 09.12.2014 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Специалист по социальной работе | 1. Работа во вредных условиях труда. | 1. Повышенная оплата труда на 8 %. | Бюджет организации | Р.Х. Созонова |  | Бухгалтерия |  | Карта СОУТ № 12, 13 от 08.06.2015 |
| Водитель автомобиля  (ГАЗ) | 1. Работа во вредных условиях труда.  2. Выдача СИЗ.  3. Выдача смывающих или обезвреживающих средств. | 1. Повышенная оплата труда на 8 %.  2. Средства индивидуальной защиты должны соответствовать требованиям охраны труда | Бюджет организации | Р.Х. Созонова  Т.Н. Филатова |  | Бухгалтерия |  | Карта СОУТ № 41,42 от 08.06.2015;  п. 11 Приказ № 997Н  от 09.12.2014  Приказ № 297 от 20.04.2006  Приказ № 1122н  от 17.12.2010. |
| Водитель автомобиль (Приора) | 1. Выдача СИЗ.  2. Выдача смывающих или обезвреживающих средств. | 1. Средства индивидуальной защиты должны соответствовать требованиям охраны труда | Бюджет организации | Т.Н. Филатова |  | Бухгалтерия |  | п. 11 Приказ № 997Н  от 09.12.2014г.;  Приказ № 297 от 20.04.2006  Приказ № 1122н  от 17.12.2010. |
| Уборщица служебных и производственных помещений | 1. Выдача СИЗ  2. Выдача смывающих или обезвреживающих средств. | 1. Средства индивидуальной защиты должны соответствовать требованиям охраны труда | Бюджет организации | Т.Н. Филатова |  | Бухгалтерия |  | п. 171 Приказ № 997Н  от 09.12.2014г.;  Приказ № 1122н  от 17.12.2010. |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 1. Выдача СИЗ  2. Выдача смывающих или обезвреживающих средств. | 1. Средства индивидуальной защиты должны соответствовать требованиям охраны труда | Бюджет организации | Т.Н. Филатова |  | Бухгалтерия |  | п. 135 Приказ № 997Н  от 09.12.2014г.;  Приказ № 1122н  от 17.12.2010. |
| Сторож | 1. Выдача СИЗ | 1. Средства индивидуальной защиты должны соответствовать требованиям охраны труда | Бюджет организации | Т.Н. Филатова |  | Бухгалтерия |  | п. 163 Приказ № 997Н  от 09.12.2014г. |
| Социальный работник | 1. Выдача СИЗ | 1. Средства индивидуальной защиты должны соответствовать требованиям охраны труда | Бюджет организации | Т.Н. Филатова |  | Бухгалтерия |  | Постановление администрации Тюменской области № 205-ПК от 20.12.2004 г.  (как для социального работника, представляющего социальные услуги на дому) |
| Социальный работник по уходу за больными | 1. Выдача СИЗ | 1. Средства индивидуальной защиты должны соответствовать требованиям охраны труда | Бюджет организации | Т.Н. Филатова |  | Бухгалтерия |  | Основные СИЗ: п.1  Приложения № 2 к  приказу  Минздрава СССР от 29.01.1988 г.  № 65  Дополнительные СИЗ:  Постановление администрации Тюменской области № 205-ПК от 20.12.2004 г. |

  




