



ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ ГРАЖДАН ПОЖИЛОГО
ВОЗРАСТА И ИНВАЛИДОВ УСТЬ-ДОНЕЦКОГО РАЙОНА

П Р И К А З

« 30 » 12 2016г.

№ 82

р.п.Усть-Донецкий

Об утверждении Положения
о выплатах стимулирующего характера

На основании Положения об оплате труда МБУ "ЦСО" на 2017 год от
28.10.2016г. № 67\1

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Утвердить Положение о выплатах стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного учреждения "Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов" Усть-Донецкого района.
2. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Директор МБУ "ЦСО"



В.Н.Скрипников

Визы: Куликова Е.В.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель Совета
трудоустройства

Н.А.Скрипникова
Н.А.Скрипникова

«30» декабря 2016 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом от «30» декабря 2016 № 82
Директор Муниципального бюджетного
учреждения «Центр социального
обслуживания граждан пожилого возраста
и инвалидов» Усть-Донецкого
района **В.Н.Скрипников**

«30» декабря 2016г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о выплатах стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов» Усть-Донецкого района

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о выплатах стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов» Усть-Донецкого района (далее – учреждение) разработано в соответствии со статьей 135 Трудового Кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Ростовской области от 06.07.2016 № 453 «Об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Ростовской области», приказом министерства труда и социального развития Ростовской области от 16 ноября 2016 № 289 «О внесении изменений в приказ министерства труда и социального развития Ростовской области от 16.12.2015 № 399», целевых показателей эффективности работы, критериев оценки эффективности и результативности их работы, в целях стимулирования работников учреждения в повышении эффективности работы учреждения в целом.

1.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с целью повышения эффективности и качества работы, ответственности за ее выполнение.

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

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера;

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

1.5. Настоящее Положение распространяется на работников учреждения, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих по основному месту работы, на основании заключенных с ними трудовых договоров.

1.6. Работникам, поступившим на работу в учреждение в течение периода, принятого в качестве расчетного для начисления выплат за качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы, премии рассчитываются за фактически отработанное время, если работник проработал в учреждении не менее 1 месяца, при условии выполнения целевых показателей эффективности работы.

1.7. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения производятся по итогам работы (за месяц, квартал, год)

1.8. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы, за качество выполняемых работ для всех категорий работников учреждения устанавливаются на основе показателей и критериев эффективности работы.

1.9. Конкретные размеры и порядок установления выплаты утверждаются приказом руководителя учреждения в пределах средств областного бюджета, в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы работников, утвержденными локальными нормативными актами, с учетом мнения представительного органа работников.

2.0. Решение об установлении выплаты за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

работникам учреждения – руководителем учреждения;
руководителю учреждения принимаются - Администрацией Усть-Донецкого района;

заместителю руководителя, главному бухгалтеру МБЦ «ЦСО» размер выплаты за качество выполняемых работ к должностному окладу снижается не менее чем на 10 процентов от размера выплаты за качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения;

2.1. Работникам учреждения могут выплачиваться премии по итогам работы за счет средств фонда оплаты труда в целях поощрения работников за выполненную работу. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

2. Порядок установления выплаты за интенсивность и высокие результаты

2.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается социальным работникам, среднему и младшему медицинскому персоналу учреждения, в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг. Выплата устанавливается на срок не более одного месяца текущего года (Приложение 1 к Положению).

2.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается и выплачивается за фактически отработанное время на основании приказа директора по ходатайству заведующих отделений МБУ «ЦСО», в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы работников (Приложение 2 к Положению).

2.3. Конкретные размеры выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работнику персонально в процентном отношении к окладу за фактически отработанное время в соответствии установленными критериями и предельным размером не ограничиваются.

2.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут быть увеличены или уменьшены при изменении интенсивности и результативности труда, но в пределах суммы, предусмотренной областным бюджетом на установление данной выплаты.

2.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся в сроки, определенные для выплаты второй части заработной платы по итогам работы за месяц.

2.6. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не устанавливаются в случаях наложения дисциплинарного взыскания на работника учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него должностных обязанностей в отчетном периоде.

3. Порядок установления выплаты за качество выполняемых работ

3.1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам МБУ «ЦСО» в размере до 200 процентов минимального размера должностного оклада (ставки заработной платы) в пределах фонда оплаты труда.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего финансового года (месяц, квартал, год).

3.2. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается заведующим отделений, специалистам, служащим и рабочим с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени

самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач (Приложение 3 к Положению).

3.3. Для определения размера выплаты персонально работнику используются показатели эффективности деятельности работников учреждения и критерии их оценки. При индивидуальной оценке работника на уровне структурного подразделения (приложение 4 к Положению) оценку качества выполняемых работ осуществляют руководители структурных подразделений непосредственно (с учетом мнения сотрудников подразделения) и утверждают протоколом на общем собрании коллектива подразделения.

3.4. Заведующая отделением в срок до 25 числа текущего месяца представляет на рассмотрение руководителю муниципального учреждения отчет о выполнении показателей эффективности деятельности работников подразделения.

3.5. Выплаты за качество выполняемых работ работникам утверждаются приказом руководителя Центра при наличии экономии оплаты труда.

3.6. Выплаты производятся пропорционально фактически отработанному времени в сроки, определенные для выплаты второй части заработной платы по итогам работы за месяц.

3.7. Выплаты за качество выполняемых работ не устанавливаются в следующих случаях:

наложения дисциплинарного взыскания на работника за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него должностных обязанностей в отчетном периоде;

выявления грубых нарушений по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности за отчетный период;

выявление грубых нарушений работником правил внутреннего распорядка, правил противопожарной безопасности, охраны труда;

3.8. Работникам, проработавшим неполный расчетный период и уволившимся по собственному желанию, выплаты за качество выполняемых работ в расчетном периоде не выплачиваются.

4. Порядок установления премии по итогам работы

4.1. Премии по итогам работы работникам муниципального учреждения устанавливаются и выплачиваются по результатам оценки (критериев) эффективности их деятельности с учетом выполнения целевых показателей эффективности.

4.2. Премияльные выплаты по итогам работы могут выплачиваться работникам определенной суммой, в пределах премиального фонда.

4.3. Для установления премиальных выплат по итогам работы за квартал, направленных на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу применяются следующие критерии оценки и целевые показатели эффективности:

- своевременное, качественное и добросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с успешной деятельностью учреждения;

- своевременная сдача отчетности;

- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;

- внедрение инновационных технологий и новых технологий в рабочий процесс, кадровое делопроизводство, бухгалтерский учет;

- показатели проводимых в области рейтинговых оценок деятельности учреждения;

- обеспечение качественной работы;

- качественное и оперативное выполнение заданий руководителя учреждения или вышестоящего руководства;
- разработка и внедрение элементов системы качества социального обслуживания в учреждении;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны получателей услуг;
- отсутствие предписаний контролирующих надзорных органов;
- выполнение муниципального задания;
- иные критерии, которые можно использовать для премиальных выплат.

4.4. Директор МБУ «ЦСО» имеет право самостоятельно или с учетом представления заведующих отделений изменить или отменить размер премиальной выплаты в следующих случаях:

- наличие на конец отчетного периода у работника дисциплинарного взыскания – до 100%;
- упущения, связанные с исполнением обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией работника – до 100%;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты – до 100%;
- невыполнение приказов директора учреждения или руководителя структурного подразделения – до 100%;
- не выполнение объема порученной основной и (или) дополнительной работы – до 100%;
- несвоевременное и некачественное предоставление отчетов подотчетными лицами – до 100%;
- ненадлежащее хранение вверенных материальных ценностей – до 100%;
- снижение качества работы, наличие жалобы - до 100%;
- не вовремя поданная заявка на получение финансирования – до 100%;
- прочие упущения по вине работника в соответствии с действующим законодательством – до 100%

4.5. В указанных случаях должны быть представлены документы, подтверждающие допущенные работником упущения или несвоевременное выполнение порученного руководителем задания (работы), не выполнения объема порученной основной и (или) дополнительной работы или иные обоснования уменьшения размера премии (докладные записки, подтверждающие акты, объяснительные записки работника).

4.6. Сложившаяся экономия средств премиального фонда за текущий квартал направляется на премирование работников в следующем квартале.

4.7. Работникам, проработавшим неполный расчетный период и уволившимся по собственному желанию, премия за работу в расчетном периоде не выплачивается.

5. Заключительные положения.

Настоящее Положение, принимается с учётом мнения представителя трудового коллектива и утверждается приказом директора. Настоящее Положение распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2017 года, и действует до его отмены или изменения.

Приложение 1

**Показатели и критерии эффективности для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам
Муниципального бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов» Усть-
Донецкого района**

Должность	Показатели эффективности	Критерии выполнения	Значение критерия, (в баллах)
Социальные работники	Выполнение дополнительных объемов работ	Объем денежных средств, полученных от оказания платных дополнительных услуг превышает от утвержденного плана: 105 – 115%	1 балл
		115 – 140 %	2 балла
		свыше 140%	3 балла
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны получателей социальных услуг (их законных представителей) на качество оказания социально-бытовых услуг и принципов этики	Отсутствуют жалобы	3 балла
		Имеются единичные, системные жалобы на качество обслуживания или нарушения принципов этики	0 баллов
	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности	Отсутствие нарушений	2 балла
		Имеются однократные незначительные отступления или нарушения	1 балл
		Имеются существенные нарушения или отступления	0 баллов
	Отсутствие выявленных нарушений при проведении внутреннего и внешнего контроля качества и внешних проверок сторонними организациями	Отсутствие нарушений	2 балла
		Имеются однократные незначительные отступления или нарушения	1 балл
		Имеются существенные нарушения	0 баллов
	Своевременность и полнота ведения документации	Соблюдение требований по ведению дневников обслуживания	1 балл
		Наличие замечаний по ведению документации	0 баллов
	Выполнение дополнительных объемов работ, не входящих в должностные обязанности	Степень участия в проведении разовых работ за конкретный период времени (за единичный случай – 1 балл)	Не более 3 баллов

	Участие в инновационной деятельности, использование новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания граждан	Зафиксированная положительная динамика в удовлетворенном спросе граждан на услуги в результате применения новых технологий	2 балла
	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных услуг	Наличие письменных благодарностей за работу от обслуживаемых в	2 балла
		Награждение грамотами, дипломами	1 балл
	Освоение программ подготовки и профессионального образования	Прохождение в установленные сроки курсов или программ подготовки и дополнительного профессионального образования	1 балл
	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Участие в областном конкурсе	2 балла
		Участие в районном конкурсе	1 балл
Максимальное количество баллов			22 балла
Медицинские работники со средним медицинским образованием (медицинская сестра)	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны получателей социальных услуг (их законных представителей) на качество оказания медицинских услуг и принципов этики	Отсутствуют жалобы	2 балла
		Имеются единичные, системные жалобы на качество обслуживания или нарушения принципов этики	0 баллов
	Своевременное выполнение врачебных назначений	Критерий выполняется полностью	2 балла
		Имеются однократные несущественные отступления или нарушения	1 балл
		Имеются существенные нарушения	0 баллов
	Качественное и своевременное оформление медицинской документации	Критерий выполняется полностью	2 балла
		Имеются однократные несущественные отступления или нарушения	1 балл
		Систематические нарушения (два и более раз)	0 баллов
	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима и принципов этики	Отсутствие нарушений	3 балла
		Имеются однократные несущественные отступления или нарушения	1 балл
		Имеются существенные нарушения или отступления	0 баллов
	Отсутствие выявленных нарушений при проведении внутреннего и внешнего	Отсутствие нарушений	3 балла
		Имеются однократные несущественные	1 балл

	контроля качества и внешних проверок сторонними организациями	отступления или нарушения	
		Имеются существенные нарушения	0 баллов
Максимальное количество баллов			12 баллов
Медицинские работники со средним медицинским образованием (медицинская сестра диетическая)	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима и принципов этики	Отсутствие нарушений	2 балла
		Имеются однократные несущественные отступления или нарушения	1 балл
		Имеются существенные нарушения или отступления	0 баллов
	Отсутствие выявленных нарушений при проведении внутреннего и внешнего контроля качества и внешних проверок сторонними организациями	Отсутствие нарушений	3 балла
		Имеются однократные несущественные отступления или нарушения	1 балл
		Имеются существенные нарушения	0 баллов
	Качественное и своевременное оформление документации	Критерий выполняется полностью	2 балла
		Имеются однократные несущественные отступления или нарушения	1 балл
		Систематические нарушения (два и более раз)	0 баллов
	Отсутствие выявленных нарушений за обеспечением санитарно-эпидемиологических правил при организации питания и хранения продуктов питания	Отсутствие нарушений	3 балла
		Имеются однократные несущественные отступления или нарушения	1 балл
		Имеются существенные нарушения	0 баллов
	Качественное и своевременное составление меню-требований на выдачу продуктов питания, меню-раскладок и технологических карт	Отсутствие замечаний	2 балла
		Наличие замечаний	0 баллов
Максимальное количество баллов			12 баллов
Младший медицинский персонал (санитарка)	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны получателей социальных услуг (их законных представителей) на качество оказания социально-бытовых услуг и принципов этики	Отсутствуют жалобы	3 балла
		Имеются единичные, системные жалобы на качество обслуживания или нарушения принципов этики	0 баллов
	Качественное и своевременное	Критерий выполняется полностью	2 балла

	предоставление получателям социальных услуг социально-бытовых услуг	Имеются однократные несущественные отступления или нарушения	1 балл
		Систематические нарушения (два и более раз)	0 баллов
	Выполнение дополнительных объемов работ, не входящих в должностные обязанности	Степень участия в проведении разовых работ за конкретный период времени (за единичный случай – 1 балл)	Не более 3 баллов
	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемиологических правил и принципов этики	Отсутствие нарушений	3 балла
		Имеются однократные несущественные отступления или нарушения	1 балл
		Имеются существенные нарушения или отступления	0 баллов
	Отсутствие выявленных нарушений при проведении внутреннего и внешнего контроля качества и внешних проверок сторонними организациями	Отсутствие нарушений	3 балла
		Имеются однократные несущественные отступления или нарушения	1 балл
		Имеются существенные нарушения	0 баллов
	Максимальное количество баллов		14 баллов

Оценка выполнения показателей эффективности деятельности работников Муниципального бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов» Усть-Донецкого района

Ф.И.О. работника	Показатель 1 критерия	Показатель 2 критерия	Показатель 3 критерия	Показатель 4 критерия	Показатель 5 критерия	Показатель 6 критерия	Показатель 7 критерия	Показатель 8 критерия	Показатель 9 критерия	Сумма баллов
Итого сумма баллов										

Заведующая отделения социального обслуживания :

Показатели и критерии эффективности для установления выплаты за качество выполняемых работ работникам Муниципального бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов» Усть-Донецкого района

Должность	Показатель эффективности	Критерий выполнения	Индикатор показателя, %
Заместитель директора по социальной работе	Обеспечение информационной открытости государственного учреждения	Наличие на сайте в сети Интернет и в учреждении на стендах с информации о перечне предоставляемых услуг, в том числе на платной основе, о поставщике социальных услуг, о правах и обязанностях граждан, получающих социальные услуги и т.д.	до 50 %
	Удовлетворенность получателей социальных услуг качеством и доступностью предоставления социальных услуг	Положительные результаты опроса граждан, отсутствие обоснованных жалоб получателей социальных услуг	до 35 %
	Организация инновационной деятельности в учреждении	Внедрение эффективных социальных технологий по социальному обслуживанию населения в работу учреждения	до 15 %
	Выполнение муниципального задания	Муниципальное задание считается выполненным, если отношение получателей социальных услуг или количества фактически оказанных услуг к количеству планируемых получателей или к объему планируемых к оказанию социальных услуг за отчетный период составляет не менее 95%, а по году не менее 100%	до 50%
	Соблюдение трудовой дисциплины, деловой этики	Соблюдение требования правил внутреннего распорядка, техники безопасности, пожарной безопасности, Кодекса этики	до 50%
Итого:			до 200%

Главный бухгалтер	Соблюдение исполнительской дисциплины финансово-экономической деятельности учреждения	Соблюдение сроков представления соглашений на предоставление субсидий на осуществление государственного задания, плана финансово-хозяйственной деятельности, сведений об операциях с целевыми субсидиями и других отчетов и форм, согласно требованиям минтруда области	до 50%
	Обеспечение целевого и своевременного расходования бюджетных средств	Своевременное и качественное выполнение	до 50%
	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	Отсутствие задолженности	до 20%
	Отсутствие замечаний со стороны внешних контрольных органов	Отсутствие замечаний	до 50%
	Соблюдение трудовой дисциплины, деловой этики	Соблюдение требования правил внутреннего распорядка, техники безопасности, пожарной безопасности, Кодекса этики	до 30%
Итого:			до 200%
Бухгалтер (учет материальных ценностей)	Ведение бухгалтерского учета с контрагентами учреждения за поставки продуктов питания, медикаментов и горюче-смазочных материалов, осуществление сверки расчетов с поставщиками	Своевременное и качественное выполнение	до 50%
	Проведение инвентаризации денежных средств и товарно-материальных ценностей	Своевременное и качественное выполнение	до 50%
	Отсутствие замечаний со стороны внешних контрольных органов	Отсутствие замечаний	до 50%
	Соблюдение трудовой дисциплины, деловой этики	Соблюдение требования правил внутреннего распорядка, техники безопасности, пожарной безопасности, Кодекса этики	до 50%
Итого:			до 200%
Бухгалтер (расчеты по оплате труда)	Начисление заработной платы работникам в соответствии со штатным расписанием учреждения, табелями учета рабочего	Качественное начисление заработной платы	до 50%

	времени, приказами учреждения		
	Достоверное и своевременное представление информации по форме федерального статистического наблюдения № 3П-соц	Своевременное и качественное выполнение	до 50%
	Отсутствие замечаний со стороны внешних контрольных органов	Отсутствие замечаний	до 50%
	Соблюдение трудовой дисциплины, деловой этики	Соблюдение требования правил внутреннего распорядка, техники безопасности, пожарной безопасности, Кодекса этики	до 50%
Итого:			до 200%
Специалист по кадрам	Качественное оформление документов в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными документами	Оформление документов, касающихся трудовой деятельности работников в соответствии с требованиями ТК РФ и других нормативных актов	до 50%
	Своевременное ознакомление работников с изменениями, касающимися их трудовой деятельности	Соблюдение сроков ознакомления и уведомления работников	до 50%
	Составление планов повышения квалификации, переподготовки кадров и контроль за их исполнением	Прохождение работниками в установленные сроки программ переподготовки или повышения квалификации	до 50%
	Соблюдение трудовой дисциплины, деловой этики	Соблюдение требования правил внутреннего распорядка, техники безопасности, пожарной безопасности, Кодекса этики	до 50%
Итого:			до 200%
Кассир	Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей)	Отсутствие замечаний	до 50%
	Отсутствие недостатков и излишков при инвентаризации денежных средств	Отсутствие замечаний	до 50%
	Своевременное и качественное предоставление отчетности кассира	Отсутствие замечаний	до 50%
	Соблюдение трудовой дисциплины, деловой этики	Соблюдение требования правил внутреннего	до 50%

	этики	распорядка, техники безопасности, пожарной безопасности, Кодекса этики	
Итого:			до 200%
Оператор ПЭВМ	Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей)	Отсутствие замечаний	до 100%
	Соблюдение трудовой дисциплины, деловой этики	Соблюдение требования правил внутреннего распорядка, техники безопасности, пожарной безопасности, Кодекса этики	до 100%
Итого:			до 200%
Специалист по охране труда	Отсутствие замечаний со стороны внешних контрольных органов	Отсутствие замечаний	до 50%
	Своевременное и качественное проведение инструктажей по охране труда, разработка локальных актов по охране труда, инструкций	Своевременное и качественное проведение	до 50%
	Соблюдение трудовой дисциплины, деловой этики	Соблюдение требования правил внутреннего распорядка, техники безопасности, пожарной безопасности, Кодекса этики	до 100%
Итого:			до 200%
Секретарь-машинист	Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей)	Отсутствие замечаний	до 100%
	Соблюдение трудовой дисциплины, деловой этики	Соблюдение требования правил внутреннего распорядка, техники безопасности, пожарной безопасности, Кодекса этики	до 100%
Итого:			до 200%
Специалист по социальной работе	Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны	Отсутствие замечаний	до 50%

	руководителей)		
	Удовлетворенность получателей социальных услуг качеством и доступностью предоставления социальных услуг	Положительные результаты опроса граждан, отсутствие обоснованных жалоб получателей социальных услуг	до 50 %
	Соблюдение трудовой дисциплины, деловой этики	Соблюдение требования правил внутреннего распорядка, техники безопасности, пожарной безопасности, Кодекса этики	до 100%
Итого:			до 200%
Заведующий хозяйством	Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей)	Отсутствие замечаний	до 50%
	Своевременность и полнота подготовки отчетности	Отсутствие замечаний	до 50%
	Своевременная и качественная подача заявки для обеспечения потребностей учреждения в товарах, работах, услугах		до 50%
	Соблюдение трудовой дисциплины, деловой этики	Соблюдение требования правил внутреннего распорядка, техники безопасности, пожарной безопасности, Кодекса этики	до 50%
Итого:			до 200%
техник, электрик по ремонту электрооборудования	Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей)	Отсутствие замечаний	до 50%
	Обеспечение качества эксплуатации зданий, оборудования и выполнения эксплуатационных работ	Обеспечение бесперебойной работы систем жизнеобеспечения и электрооборудования	до 100%
	Соблюдение трудовой дисциплины, деловой этики	Соблюдение требования правил внутреннего распорядка, техники безопасности, пожарной безопасности, Кодекса этики	до 50%
Итого:			до 200%
Дворник,	Соблюдение санитарно-гигиенического	Своевременное и качественное выполнение	до 50%

	состояния закреплённой территории		
	Сохранность хозяйственного инвентаря и оборудования	Качественное пользование инвентарем и оборудованием	до 50%
	Соблюдение трудовой дисциплины, деловой этики	Соблюдение требования правил внутреннего распорядка, техники безопасности, пожарной безопасности, Кодекса этики	до 100%
Итого:			до 200%
Уборщик служебных помещений	Соблюдение санитарно-гигиенического состояния закреплённых помещений	Своевременное и качественное выполнение	до 50%
	Сохранность хозяйственного инвентаря и оборудования	Качественное пользование инвентарем и оборудованием	до 50%
	Соблюдение трудовой дисциплины, деловой этики	Соблюдение требования правил внутреннего распорядка, техники безопасности, пожарной безопасности, Кодекса этики	до 100%
Итого:			до 200%
Водитель автомобиля	Обеспечение выполнения государственного задания в части бесперебойной работы автотранспорта, содержание транспорта в технически исправленном состоянии	Своевременное и качественное выполнение	до 100%
	Соблюдение трудовой дисциплины, деловой этики	Соблюдение требования правил внутреннего распорядка, техники безопасности, пожарной безопасности, Кодекса этики	до 100%
Итого:			до 200%
Заведующий отделением	Выполнение государственного задания	Государственное задание считается выполненным, если отношение получателей социальных услуг или количества фактически оказанных услуг к количеству планируемых получателей или к объёму планируемых к оказанию социальных услуг за отчетный период составляет не менее 85%, а по году не менее 100%	до 50%
	Удовлетворенность получателей социальных услуг качеством и доступностью предоставления социальных услуг	Положительные результаты опроса граждан, отсутствие обоснованных жалоб получателей социальных услуг	до 50 %
	Использование эффективных методик в	Достижение позитивных результатов работы	до 30%

	процессе социального обслуживания граждан		
	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации работников отделения	до 20%
	Соблюдение трудовой дисциплины, деловой этики	Соблюдение требования правил внутреннего распорядка, техники безопасности, пожарной безопасности, Кодекса этики	до 50%
Итого:			до 200%
Социальный работник	Своевременное выполнение плановых заданий	Своевременное и качественное выполнение	до 50%
	Соблюдение финансовой дисциплины	Правильное осуществление расчетов за оказанные социальные услуги, своевременное взимание с клиентов и сдача в кассу денежных средств за оказанные услуги	до 50%
	Удовлетворенность получателей социальных услуг качеством и доступностью предоставления социальных услуг	Положительные результаты опроса граждан, отсутствие обоснованных жалоб получателей социальных услуг	до 50 %
	Соблюдение трудовой дисциплины, деловой этики	Соблюдение требования правил внутреннего распорядка, техники безопасности, пожарной безопасности, Кодекса этики	до 50%
Итого:			до 200%
Средний медицинский персонал (медицинская сестра, медицинская сестра диетическая)	Своевременное выполнение врачебных назначений	Отсутствие замечаний	до 50%
	Качественное и своевременное заполнение медицинской документации	Своевременное и качественное заполнение	до 50%
	Удовлетворенность получателей социальных услуг качеством и доступностью предоставления социальных услуг	Положительные результаты опроса граждан, отсутствие обоснованных жалоб получателей социальных услуг	до 50 %
	Соблюдение трудовой дисциплины, деловой этики	Соблюдение требования правил внутреннего распорядка, техники безопасности, пожарной безопасности, санитарных правил, Кодекса этики	до 50%
Итого:			до 200%

Младший медицинский персонал (санитарка)	Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей)	Отсутствие замечаний	до 50%
	Удовлетворенность получателей социальных услуг качеством и доступностью предоставления социальных услуг	Положительные результаты опроса граждан, отсутствие обоснованных жалоб получателей социальных услуг	до 50 %
	Соблюдение трудовой дисциплины, деловой этики	Соблюдение требования правил внутреннего распорядка, техники безопасности, пожарной безопасности, санитарных правил, Кодекса этики	до 100%
Итого:			до 200%
Сестра-хозяйка, кастелянша	Своевременный прием, выдача, учет товарно-материальных ценностей работникам и мягкого инвентаря и обмундирования клиентам	Соблюдение сроков приема, выдачи, учета товарно-материальных ценностей	до 50 %
	Качественное оформление и ведение документации по приему и отпуску товарно-материальных ценностей	Правильность оформления документации	до 50 %
	Соблюдение трудовой дисциплины, деловой этики	Соблюдение требования правил внутреннего распорядка, техники безопасности, пожарной безопасности, санитарных правил, Кодекса этики	до 100%
Итого:			до 200%
Кухонный работник, мойщик посуды, машинист по стирке белья, машинист по стирке и ремонту спецодежды, подсобный рабочий	Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей)	Отсутствие замечаний	до 100%
	Соблюдение трудовой дисциплины, деловой этики	Соблюдение требования правил внутреннего распорядка, техники безопасности, пожарной безопасности, санитарных правил, Кодекса этики	до 100%
Итого:			до 200%

Заведующий складом	Своевременный прием, выдача, учет товарно-материальных ценностей, хранение на складе в соответствии с нормативными документами, соблюдение санитарных правил	Соблюдение сроков приема, выдачи, учета и хранения товарно-материальных ценностей, санитарных правил	до 50 %
	Качественное оформление и ведение документации по приему и отпуску товарно-материальных ценностей	Правильность оформления документации	до 50 %
	Отсутствие замечаний со стороны внешних контрольных органов	Отсутствие замечаний	до 50%
	Соблюдение трудовой дисциплины, деловой этики	Соблюдение требования правил внутреннего распорядка, техники безопасности, пожарной безопасности, санитарных правил, Кодекса этики	до 50%
Итого:			до 200%
Юрисконсульт	Качественная разработка проектов документов правового характера, хозяйственных договоров	Разработка документов в соответствии с действующим законодательством	до 50%
	Отсутствие замечаний со стороны внешних контрольных органов	Отсутствие замечаний	до 50%
	Соблюдение трудовой дисциплины, деловой этики	Соблюдение требования правил внутреннего распорядка, техники безопасности, пожарной безопасности, Кодекса этики	до 100%
Итого:			до 200%

Приложение 4 к Положению

Оценка выполнения показателей эффективности

_____ (наименование должности, Ф.И.О.) за _____ 201_ года

Показатель критерия	Выполнение	Предложенный %

Заведующая отделения социального обслуживания :