Государственное бюджетное учреждение
«Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста
и инвалидов по городу Кургану»

П Р И К А З

г. Курган

06.02.2017 г. № 01-124 о/д

О внесении изменений в «Положение об оплате труда работников
Государственного бюджетного учреждения
"Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста
и инвалидов по городу Кургану»

В соответствии с «Заключением по результатам рассмотрения коллективного договора» № 17-25-16-004 от 26.01.2017 года

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести изменения в «Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения ""Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов по городу Кургану", утвержденное приказом от 31.03.2016 года № 01-239 о/д:

Внести изменения в раздел V «Порядок и условия премирования»:

5.13. Премия не выплачивается:

- женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком;
- лицам, имеющим нарушения трудовой дисциплины;
- временным работникам;
- работникам, принятым на работу по совместительству.

читать в следующей редакции:

5.13. Премия не выплачивается:

- женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком;
- лицам, имеющим нарушения трудовой дисциплины.

2. Контроль за исполнением приказа возложить на заместителя директора Варлакову О.А., главного бухгалтера Седунову М.А.

Директор
ГБУ «ЦСОГПВиИ по городу Кургану» Г.В.Семёнова

Исп. Седунова М.А.

Государственное бюджетное учреждение
«Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста
и инвалидов по городу Кургану»

П Р И К А З

г. Курган

09.01. 2017 г. № 01- 19 о/д

О внесении изменений в «Положение об оплате труда работников
Государственного бюджетного учреждения
"Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста
и инвалидов по городу Кургану»

В соответствии с вступлением в силу Постановления Правительства Курганской области № 445 от 26 декабря 2016 года «О внесении изменений в Постановление Правительства Курганской области от 24 февраля 2009 года № 69 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Курганской области»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести изменения в «Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения ""Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов по городу Кургану", утвержденное приказом от 31.03.2016 года № 01-239 о/д:

Внести изменения в раздел II «Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, заведующих отделением, специалистов служащих и рабочих»:

пункт 2.1.6. Коэффициент особых условий 0,15 устанавливается согласно схеме расчета должностных окладов заместителей руководителей, специалистов, служащих государственных учреждений социального обслуживания населения Курганской области (приложение 1 к Положению, утвержденному Постановлением № 69) и перечня типов учреждений и подразделений социального обслуживания населения Курганской области, работа в которых дает право работникам на повышение базовых окладов в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда (приложение 2 к Положению, утвержденному Постановлением № 69)

читать в следующей редакции:

2.1.6. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работникам в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются к базовому окладу (базовому должностному окладу) по результатам

специальной оценки условий труда (на основании действующих результатов аттестации рабочих мест по условиям труда).

Если по результатам специальной оценки условий труда (на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда) рабочее место признано безопасным, то выплата не производится.

пункт 2.1.8. Коэффициент специфики работы 0,5-0,12 устанавливается директором по согласованию с выборным профсоюзным органом в зависимости от 3 типа учреждения, согласно схеме расчета должностных окладов заместителей руководителей, специалистов, служащих государственных учреждений социального обслуживания населения Курганской области (приложение 1 к Положению, утвержденному Постановлением № 69) и перечня типов государственных учреждений социального обслуживания населения Курганской области, в соответствии с которым устанавливается коэффициент специфики работы (приложение 3 к Положению, утвержденному Постановлением № 69) и установлен в организации в размере 0,12.

читать в следующей редакции:

2.1.8 Коэффициент специфики работы 0,30 - 0,45 устанавливается директором по согласованию с выборным профсоюзным органом в зависимости от 2 типа учреждения, согласно схеме расчета должностных окладов заместителей руководителей, специалистов, служащих государственных учреждений социального обслуживания населения Курганской области (приложение 1 к Положению, утвержденному Постановлением № 69) и перечня типов государственных учреждений социального обслуживания населения Курганской области, в соответствии с которым устанавливается коэффициент специфики работы (приложение 3 к Положению, утвержденному Постановлением № 69) и установлен в Учреждении в размере 0,30.

2. Контроль за исполнением приказа возложить на заместителя директора Варлакову О.А., главного бухгалтера Седунову М.А.

Директор
ГБУ «ЦСОГПВиИ по городу Кургану» Т.В.Семёнова

Исп. Седунова М.А.

Государственное бюджетное учреждение
«Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста
и инвалидов по городу Кургану»

ПРИКАЗ

г.Курган

13.03.2015г. № 01- 113 о/д

О внесении дополнений в приказ
«Об утверждении Положения об оплате труда работников
Государственного бюджетного учреждения «Центр социального
обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов по городу Кургану»
№ 01-607 о/д от 31.12.2013 года

В соответствии с Постановлением Правительства Курганской области от 31 марта 2009 года № 152 «Об утверждении положения об оплате труда работников по отраслевым должностям служащих и профессиям рабочих государственных учреждений Курганской области, где введены новые (отраслевые) системы оплаты труда, и в связи с введением с 16.03.2015г. в штатное расписание должности специалиста по пожарной безопасности»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести дополнения в приказ «Об утверждении Положения об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов по городу Кургану» № 01-607 о/д от 31.12.2013 года»:

- дополнить приложение 3 «Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения» по должности – специалист по пожарной безопасности (приложение).

2.Контроль за исполнением приказа возложить на Варлакову О.А., заместителя директора.

Директор
ГБУ «ЦСОГПВиИ по городу Кургану» Т.В.Семенова

С приказом ознакомлен:
Варлакова О.А.Варлакова
«13» 03 2015 г.

Исполнитель: Абрамова Л.П.

Приложение
к Приказу от 13.03.2015г. № 01-313 о/д
О внесении дополнений в приказ
«Об утверждении Положения об оплате труда работников
Государственного бюджетного учреждения «Центр
социального обслуживания граждан пожилого
возраста и инвалидов по городу Кургану»
№ 01-607 о/д от 31.12.2013 года

Показатели
эффективности деятельности работников отделения
материально-технического обеспечения
ГБУ «ЦСОГПВиИ по городу Кургану»

Специалист по пожарной безопасности

№ п/п	Целевые показатели	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности работника учреждения	Общее количество баллов
1.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	1.Выполнение должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией: - разрабатывать и корректировать планы по пожарной, экологической безопасности, гражданской обороны учреждения; - разрабатывать документы по вопросам обеспечения пожарной, экологической безопасности и гражданской обороны учреждения; - осуществлять регулярные проверки по соблюдению требований пожарной, экологической безопасности, состояния ГО на объектах учреждения; - проводить тренировочные занятия по оповещению и эвакуации людей из зданий учреждения; - учитывать накопление и производить сбережение средств индивидуальной защиты, приборов разведки и дозиметрического контроля на складе учреждения; - вести учетно-отчетную документацию согласно номенклатуре дел; - отсутствие дисциплинарных взысканий.	1 1 1 1 1 1 1
При невыполнении одного из критериев количество баллов уменьшается на одну единицу			

2.	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, в т.ч. правил делового поведения и общения; проявления корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними, проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям различных национальностей, соблюдение конфиденциальности информации о гражданах	1
При наличии жалоб граждан, признанных обоснованными по результатам проверки, показатель составляет «0»			
3.	Проведение информационно-разъяснительной работы среди населения, в том числе среди обслуживаемых граждан	Проведение информационно-разъяснительной работы среди населения, в том числе среди обслуживаемых граждан	1
При отсутствии информационно-разъяснительной работы среди населения, в том числе среди обслуживаемых граждан, показатель составляет «0»			

ИТОГО: 9 баллов

Государственное бюджетное учреждение
«Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста
и инвалидов по городу Кургану»

П Р И К А З

г. Курган

31.03 2016 г. № 01-239 о/д

Об утверждении Положения об оплате труда работников
Государственного бюджетного учреждения
«Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста
и инвалидов по городу Кургану»

В целях совершенствования системы оплаты труда, создания условий для привлечения высококвалифицированных кадров, объективной оценки деятельности работников учреждения

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Признать утратившим силу Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов по городу Кургану», утвержденное приказом № 01-607 о/д от 31.12.2015 года.

2. Утвердить с 01.04.2016 года Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов по городу Кургану», согласно приложения.

3. Ознакомить работников учреждения с Положением об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов по городу Кургану» на оперативных совещаниях. Ответственность возложить на руководителей структурных подразделений.

4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор
ГБУ «ЦСОГПВиИ по городу Кургану» Т.В.Семёнова

Исполнитель Л. Девяш а (3522) 43-16-81

Приложение к приказу №71-232 от 31.03.2016
«Об утверждении Положения об оплате труда работников
Государственного бюджетного учреждения
«Центр социального обслуживания граждан
пожилого возраста и инвалидов по городу Кургану»

Положение

Об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов по городуКургану»

Раздел 1. Общие положения.

1.1.Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов по городу Кургану, финансируемого из бюджета Курганской области» (далее – Положение) разработано в соответствии с:

Трудовым Кодексом РФ,

Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 декабря 2007 г. N 822 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях" (далее – Перечень, утвержденный Приказом № 822),

Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 декабря 2007 г. N 818 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях" (далее – Перечень, утвержденный Приказом № 818),

Постановлением Правительства Курганской области от 24 февраля 2009 г. N 69 "О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Курганской области" (далее – Постановление № 69),

Постановлением Правительства Курганской области от 31 марта 2009 г. N 152 "Об утверждении Положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих государственных учреждений Курганской области, где введены новые (отраслевые) системы оплаты труда" (далее – Постановление № 152),

иными нормативными актами Российской Федерации и Курганской области.

1.2. Положение регулирует порядок оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов по городу Кургану» за счет всех источников финансирования.

1.3. Положение раскрывает структуру системы оплаты труда работников организации на основе базовых окладов (базовых должностных окладов), окладов (должностных окладов) по профессионально - квалификационным группам (далее – ПКГ), повышающих коэффициентов к окладам, условий и размера выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Наименование должностей работников, оплата, которых производится по Постановлению Правительства Курганской области от 24 февраля 2009г. № 69 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Курганской области» (с изменениями), определяется в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников, занятых предоставлением медицинских, социальных, образовательных услуг.

1.5. Наименование должностей работников, оплата которых производится по Постановлению Правительства Курганской области от 31 марта 2009 г. № 152 «Об утверждении положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих государственных учреждений Курганской области, где введены новые (отраслевые) системы оплаты труда» (с изменениями), определяются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС) и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденными в порядке, установленном действующим законодательством.

1.6. Система оплаты труда обеспечивает сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров на основе базовых окладов (базовых должностных окладов), окладов (должностных окладов), компенсационных выплат и стимулирующих выплат не ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого Федеральным законом.

1.7. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- базовые оклады (базовые должностные оклады),оклады (должностные оклады), повышающие коэффициенты к окладам ;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

1.8. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

Раздел II. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, заведующих отделением, специалистов служащих и рабочих

2.1. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, заведующих отделением, специалистов служащих и рабочих, в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Курганской области, утвержденным Постановлением Правительства Курганской области от 24.02.2009г. № 69 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Курганской области» (с изменениями), производится на основании базовых окладов (базовых должностных окладов).

2.1.2. Базовые оклады (базовые должностные оклады) определяются исходя из размера базовой единицы в сумме установленной в соответствии с законодательством.

Размер базового оклада устанавливается как произведение базовой единицы на базовый коэффициент. Базовый коэффициент – относительная величина, зависящая от уровня образования.

2.1.3. Размер базового коэффициента в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» в учреждении (Раздел II, п.10 Постановление № 69) установлен в следующих размерах:

Профессиональные квалификационные группы должностей работников, занятых предоставлением медицинских услуг в государственных учреждениях		
1.Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»		
Квалификационные уровни	*Базовый коэффициент*	*Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням*
1 квалификационный уровень	1,04-1,08	санитарка
2.Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		

1 квалификационный уровень	1,1	инструктор по трудовой терапии
3 квалификационный уровень	1,3	медицинская сестра, медицинская сестра по массажу

- в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31марта 2008 года № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг» (Раздел II, п.11 Постановление № 69) в следующих размерах:

Профессиональные квалификационные группы должностей работников, занятых предоставлением социальных услуг в государственных учреждениях		
1.Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг		
Квалификационные уровни	*Базовый коэффициент*	*Должности, отнесенные к квалификационным уровням*
1 квалифиционный уровень, в том числе:	1,04-1,35	социальный работник
2.Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»		
1 квалификационный уровень	1,3	специалист по социальной работе
2 квалификационный уровень	1,4	специалист по реабилитации инвалидов
3.Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»		
1 квалификационный уровень	1,6	заведующий отделением (социальной службой)

- в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (Раздел II, п.12 Постановление № 69), в следующих размерах:

Профессиональные квалификационные группы должностей работников, занятых

предоставлением образовательных услуг в государственных учреждениях		
3.Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	1,2	музыкальный руководитель
3 квалификационный уровень	1,35	методист

2.1.4. Оплата труда директора, влючая должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается Главным управлением социальной защиты населения Курганской области (Учредителем) и прописывается в трудовом договоре.

2.1.5. Повышающие коэффициенты к базовому окладу (базовому должностному окладу) устанавливаются исходя из наличия опасных для здоровья и тяжелых условий труда (коэффициент особых условий работы), типа учреждения, видов структурных подразделений (коэффициент специфики работы), квалификации (коэффициент квалификации), масштаба, сложности руководства учреждением, должности, занимаемой в системе управления учреждением (коэффициент масштаба и уровня управления), и стажа работы (коэффициент стажа работы) по схеме расчета должностных окладов заместителей руководителей, специалистов согласно приложения 1 к Положению, утвержденному Постановлением № 69.

2.1.6. Коэффициент особых условий 0,15 устанавливается согласно схеме расчета должностных окладов заместителей руководителей, специалистов, служащих государственных учреждений социального обслуживания населения Курганской области (приложение 1 к Положению, утвержденному Постановлением № 69) и перечня типов учреждений и подразделений социального обслуживания населения Курганской области, работа в которых дает право работникам на повышение базовых окладов в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда (приложение 2 к Положению, утвержденному Постановлением № 69).

2.1.7. Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию или коэффициента за ученую степень с коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР, соответствующего профилю учреждения или выполняемой работе.

Квалификационные категории	*Величина коэффициента для категорий работников*	
	Заместители руководителей, главные бухгалтеры	*Специалисты*
Квалификационные категории:		
высшая категория	0,3	0,3
первая категория	0,2	0,2
вторая категория	0,1	0,1
Ученая степень:		
доктор наук	0,4	0,4
кандидат наук	0,3	0,3
Почетное звание Российской Федерации, СССР:		
«Народный…»	0,4	0,4
«Заслуженный…»	0,2	0,2

2.1.8. Коэффициент специфики работы 0,5-0,12 устанавливается директором по согласованию с выборным профсоюзным органом в зависимости от 3 типа учреждения, согласно схеме расчета должностных окладов заместителей руководителей, специалистов, служащих государственных учреждений социального обслуживания населения Курганской области (приложение 1 к Положению, утвержденному Постановлением № 69) и перечня типов государственных учреждений социального обслуживания населения Курганской области, в соответствии с которым устанавливается коэффициент специфики работы (приложение 3 к Положению, утвержденному Постановлением № 69) и установлен в Учреждении в размере 0,12.

2.1.9. Размер оплаты труда работников определяется по результатам проведения тарификации согласно порядку проведения тарификации работников государственных учреждений социального обслуживания населения Курганской области (приложение 4 к Положению, утвержденному Постановлением № 69).

2.2. Оплата труда служащих по общеотраслевым должностям и рабочих осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства Курганской области от 31 марта 2009г. № 152 «Об утверждении положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих государственных учреждений Курганской области» (с учетом изменений).

2.2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих, устанавливаются руководителем Учреждения на

основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессионально-квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

2.2.2. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее - рабочие), устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

N n/n	*Разряд работ*	*Размер оклада, рублей*
1.	1 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессийрабочих	2248
2.	2 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессийрабочих	2472
3.	3 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессийрабочих	2585
4.	4 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессийрабочих	2810
5.	5 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессийрабочих	3147
6.	6 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессийрабочих	3371
7.	7 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессийрабочих	3484
8.	8 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессийрабочих	3596

2.2.3. При установлении условий оплаты труда работникам, оплата труда которых осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства

Курганской области от 31 марта 2009г. № 152 «Об утверждении положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих государственных учреждений Курганской област», применяются повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

2.3. С учетом условий труда работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

2.4. Работникам организации устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

Раздел III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются на основе Перечня выплат компенсационного характера, утвержденного Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 декабря 2007 г. N 822 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях".

Установлены следующие виды выплат компенсационного характера:

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

3.2. Коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) в Курганской области применяется в размере 0,15 к общей сумме начисленной заработной платы.

3.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а руководитель отменить поручение об ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три дня.

3.5. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Оплата производится в соответствии со ст.153 Трудового Кодекса Российской Федерации.

3.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере с учетом положений статьи 152 Трудового Кодекса Российской Федерации.

3.7. Повышение оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 50 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

3.8. Водители автомобилей при работе на двух и более видах автомобилей, а также при выполнении всего комплекса работ по ремонту и техническому обслуживанию автомобиля при отсутствии в государственном учреждении специализированной службы технического обслуживания тарифицируются на один разряд выше.

3.9. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении к окладу (должностному окладу), рассчитываются от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

Раздел IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрения за успешное и добросовестное исполнение работником своих функциональных обязанностей.

4.2. Перечень выплат стимулирующего характера устанавливается в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях».

В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- в отдельных случаях руководитель вправе устанавливать иные выплаты стимулирующего характера, с учетом эффективности деятельности работника организации.

4.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются через систему применения повышающих коэффициентов к окладу, надбавок к окладу или надбавок в фиксированной сумме.

Решение о введении повышающих коэффициентов, надбавок принимается в отношении работников, работающих в Учреждении, директором, в пределах бюджетных ассигнований и средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, предусмотренных на оплату труда.

4.4. Размер выплат стимулирующего характера с учетом повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) по должности на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

4.5. Работникам, система оплаты труда, которых производится в соответствии с Постановлением Правительства Курганской области от 24 февраля 2009г. № 69 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания

населения Курганской области», устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

Наименование коэффициента	*Основание для повышения бззового оклада*	*Величина повышающего коэффициента*
Коэффициент сложности	В зависимости от интенсивности, трудоемкости выполняемой работы	0,1-1,0
Коэффициент качества	Применяется с учетом критериев качества оказанных услуг	0,1-0,8
Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	0,4
	Стаж работы от 10 до 20 лет	0,35
	Стаж работы от 5 до 10 лет	0,3
	Стаж работы от 2 до 5 лет	0,2

Размер коэффициента сложности и коэффициента качества определяются индивидуально по каждому работнику, в соответствии с критериями (Приложение 1 к Положению), по письменному представлению непосредственного руководителя, с указанием объективной оценки результатов труда, с учетом критериев (Приложение 1 к Положению), представляют в Комиссию по назначению и выплате надбавок к должностным окладам работников.

4.6. Работникам система оплаты труда, которых производится в соответствии с Постановлением Правительства Курганской области от 31 марта 2009г. № 152 «Об утверждении положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих государственных учреждений Курганской области, где введены новые (отраслевые) системы оплаты труда» устанавливаются в соответствии с разделом II. п.9, разделом III, п.21 следующие коэффициенты:

- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) (для служащих, рабочих);
- повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет (для служащих, рабочих);
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ(для рабочих).

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику ежемесячно с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в Учреждении и других факторов.

Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается в соответствии с Разделом III, п.28 до 3,0.

Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается в следующих размерах:

- за первые три года – 0,2;
- за последующие 2 года 0,1 (не более 0,3).

Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ (раздел III, п.32,) устанавливается к окладам рабочих, тарифицированных по 9-12 разрядам ЕТКС, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Разряд в соответствии с тарифной сеткой по оплате труда работников государственных учреждений Курганской области	Размер повышающего коэффициента
9 разряд	0,33
10 разряд	0,45

4.7. Водителям автомобилей, прошедшим подготовку или переподготовку в учебном заведении по утвержденным единым программам и имеющих водительское удостоверение с категориями «В», «С» и «Е», либо «Д» и «Е», или только «Д», устанавливается повышающий коэффициент за классность в размере 0,1 к окладу.

Водителям автомобилей, имеющих водительское удостоверение с категориями «В», «С», «Д» и «Е» устанавливается повышающий коэффициент за классность в размере 0,25 к окладу (должностному окладу).

4.8. Стимулирующие надбавки, устанавливаются в процентном отношении к окладу, рассчитываются от оклада (должностного оклада) или устанавливаются и выплачиваются в фиксированной сумме.

4.9. При определении размеров выплат стимулирующего характера учитываются показатели (критерии) (Приложение 2 к Положению), а также другие показатели, вытекающие из конкретных условий работы.

4.10. Премиальные выплаты работникам осуществляются на основе порядка и условий, указанных в разделе V настоящего Положения.

4.11. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен (раздел V, п.50 Постановления 152, раздел III, п.39 Постановления № 69).

4.12. Персональная оценка труда работника, с целью установления ему выплаты стимулирующего характера, осуществляется по письменному представлению непосредственного руководителя, с указанием объективной оценки результатов труда, с учетом критериев (Приложение 2 к Положению), в Комиссию по назначению и выплате надбавок к должностным окладам работников ежемесячно.

4.13. При прекращении действия каких-либо оснований для установления выплаты стимулирующего характера, нарушении трудовой дисциплины по решению директора работнику может быть снижен ранее установленный размер выплаты стимулирующего характера.

Раздел V. Порядок и условия премирования

5.1. В целях поощрения в Учреждении может устанавливаться:

- премия по итогам работы за отчетный период.

5.2. В целях поощрения и стимулирования работников организации к качественному труду могут устанавливаться поощрительные выплаты (премии) разового характера:

- к юбилейным датам, праздникам за достигнутые успехи в работе;
- по результатам рационализаторских предложений;
- за проявление инициативы и творческого подхода к решению вопросов, входящих в компетенцию сотрудника;
- за активное участие в общественной жизни учреждения;
- за участие и победу в конкурсах и соревнованиях, поднимающих и поддерживающих статус организации;
- другие виды выплат, по решению руководителя, которые будут определяться руководителем в каждом конкретном случае в зависимости от имеющихся в Учреждении средств фонда оплаты труда в части, предусмотренной на материальное поощрение.

5.3. Источником выплаты премии является фонд оплаты труда, состоящий из средств областного бюджета – субсидии на выполнение государственного задания и из средств, полученных от предпринимательской деятельности.

5.4. Размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер премии не ограничен.

5.5. Премии по итогам работы устанавливаются работникам при наличии финансовых средств, предусмотренных на оплату труда, согласно оценке эффективности и качества работы.

5.6. Деятельность учреждения считается эффективной, если выполняются основные целевые показатели, утвержденные Главным управлением социальной защиты населения Курганской области.

5.7. Эффективность деятельности работников Учреждения определяется в соответствии с целевыми показателями и критериями оценки эффективности и результативности деятельности работника организации.

5.8. Помимо перечисленных критериев могут применяться и другие оценки качества труда работников.

5.9. Решение о выплате премии по итогам работы принимается директором Учреждения и оформляется приказом.

Непосредственные руководители, направляют представления на работников, в которых указываются итоги выполнения условий премирования в соответствии с критериями (Приложение 3 к Положению), в Комиссию по назначению и выплате надбавок к должностным окладам работников на рассмотрение.

5.10. Работники Учреждения, не выполнившие условия премирования, предусмотренные пунктом 5.7. настоящего положения, по решению директора Учреждения могут быть лишены премии полностью или частично.

5.11. Премии выплачиваются работникам, состоящим с ГБУ «ЦСОГПВиИ по городу Кургану» в трудовых отношениях, на дату принятия решения о выплате премии и издании приказа.

5.12. Премии начисляются и выплачиваются за время фактической работы. При этом «время фактической работы» – это период, в течение которого работник фактически выполнял возложенные на него трудовые обязанности.

5.13. Премия не выплачивается:

- женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком;
- лицам, имеющим нарушения трудовой дисциплины;
- временным работникам;
- работникам, принятым на работу по совместительству.

5.14. Премирование директора осуществляется на основании приказа Главного управления социальной защиты населения Курганской области, с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения, которые утверждаются Главным управлением социальной защиты населения Курганской области.

Раздел VI. Порядок и условия выплаты материальной помощи

6.1. В Учреждении предусмотрена выплата материальной помощи работникам за счет экономии бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда и/или средств, полученных за счет предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, выделяемых на эти цели.

6.2. Материальная помощь может быть оказана в связи:

- с окончанием трудовой деятельности в связи с выходом на пенсию;
- с завершением многолетней трудовой деятельности;
- с юбилейными датами (50,55 лет женщинам, 60 – лет мужчинам);
- за многолетнюю добросовестную работу и весомый вклад в деятельность Учреждения;
- с награждением почетными грамотами;
- в иных случаях и ситуациях, заслуживающих особого внимания.

6.3. Оказание материальной помощи осуществляется в целях повышения социальной защищенности работников Учреждения. Основанием для принятия решения о выплате материальной помощи может быть:

- рождение ребенка (решение о выплате принимается по личному заявлению работника и представлению копии свидетельства о рождении);

- смерть работника (решение о выплате родственникам умершего принимается по ходатайству коллектива или родственников и по представлению копии свидетельства о смерти);
- смерть близких родственников (супруги, родители, дети), (решение о выплате принимается по личному заявлению работника и представлению копии свидетельства о смерти);

- в других экстренных, требующих особого внимания случаях и ситуациях по решению директора.

6.4. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор Учреждения на основании письменного заявления работника.

VII « Учет рабочего времени отдельных категорий работников»

7.1. В связи с производственной необходимостью, а именно обеспечением круглосуточного функционирования диспетчерского пункта в целях реализации целевой программы Курганской области «Внедрение спутниковых навигационных технологий с использованием глобальной навигационной спутниковой системы ГЛОНАСС и других результатов космической деятельности в интересах социально-экономического и инновационного развития Курганской области на 2013 — 2015 годы», в соответствии со ст. 104 Трудового кодекса Российской Федерации, в организации введен суммированный учет рабочего времени для следующих категорий работников:

– оператор диспетчерского пункта навигационно-информационной системы ГЛОНАСС.

7.2. Для данной категории работников в Учреждении устанавливается:

1. Продолжительность учетного периода один год, в соответствии ч. 1 ст. 104 Трудового кодекса Российской Федерации.

2. Разрабатывается плановый график работы на учетный период с учетом нормы рабочего времени с учетом положений ч. 1 ст. 104 и ч. 6 ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.3. Оператору согласно штатному расписанию Учреждения установлен должностной оклад.

Оплата труда операторов производится следующим образом:

Должностной оклад оплачивается в установленном по штатному расписанию размере, при условии отработки всех смен в соответствии с плановым графиком независимо от возможной недоработки или переработки в расчетном месяце.

Если работник, по каким либо причинам отработал не полный месяц (ежегодный отпуск, временная нетрудоспособность), оклад за отработанное время рассчитаем следующим образом: оклад по штатному расписанию

делим на часы по плану-графику, установленному работнику и умножаем на фактически отработанные часы.

7.4. Производится доплата за часы работы в ночное время в размере 50% от часовой ставки должностного оклада за час работы сверх должностного оклада с учетом ст. 154 Трудового кодекса Российской Федерации и Постановления Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

7.5. Производится доплата за часы работы в праздничные дни в размере одинарной часовой ставки должностного оклада за час работы, сверх должностного оклада, с учетом ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.6. Работа, выполненная сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, оплачивается как сверхурочная в соответствии со ст. 152 ТК РФ. За первые два часа в полуторном размере, а за последующие часы – в двойном размере от ставки должностного оклада.

Раздел VIII.Заключительные положения

8.1. Руководство организации, учитывая мнение профсоюзной организации (в случае отсутствия таковой – решения общего собрания трудового коллектива учреждения), может при заключении коллективного договора уточнять и конкретизировать основания установления надбавок и доплат, премиальных выплат наиболее полно учитывающих персональный вклад работника в выполнение задач, осуществляемых учреждением.

8.2. В случае возникновения спора о праве на получение работниками надбавок и доплат, премиальных выплат спор подлежит урегулированию путем переговоров между работником и руководством учреждения, а при отсутствии согласия в порядке, предусмотренном законодательством РФ.

8.3. При определении количества календарных дней за неиспользованный отпуск при увольнении работника, округление производить до сотых единиц, в пользу работника.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзной организации Н.А. Гулак

Приложение 1

«Показатели (критерии) установления повышающих коэффициентов к окладам работников учреждения, оплата которых производится в соответствии с Постановлением Правительства Курганской области 24 февраля 2009 года №69 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Курганской области» к Положению об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов»

по должностям:

1. **Главный бухгалтер**
2. **Заместитель директора**
3. **Заместитель директора по медицинской деятельности**
4. **Заведующий отделением**
5. **Социальный работник**
6. **Медицинская сестра**
7. **Специалист по социальной работе**
8. **Специалист по реабилитации инвалидов**
9. **Инструктор по трудовой терапии**
10. **Медицинская сестра по массажу**
11. **Методист**
12. **Музыкальный руководитель**
13. **Санитарка**

Приложение 1
«Показатели (критерии) установления повышающих коэффициентов к окладам работников учреждения, оплата которых производится в соответствии с Постановлением Правительства Курганской области от 24 февраля 2009 года №69 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Курганской области» к Положению об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов»

Показатели (критерии) установления повышающих коэффициентов к окладам работников учреждения, оплата которых производится в соответствии с Постановлением Правительства Курганской области от 24 февраля 2009 года №69 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Курганской области»

Главный бухгалтер

№ п/п	Наименование повышающего коэффициента	Критерии оценки	Размер коэффициента
1.	Сложность	1.Выполнение государственного задания в части полноты и эффективности использования средств. 2. Качественное и своевременное ведение учётно – отчётной документации. 3. Отсутствие дисциплинарных взысканий.	0,1-0,5 0,1-0,3 0,1-0,2
			Итого
			1,0
2.	Качество	1.Соблюдение качества выполняемых работ и хозяйственно – финансовой дисциплины в части предоставления работниками бухгалтерии бухгалтерской и других видов отчётности и информации по отдельным запросам 2. Отсутствие замечаний и предписаний вышестоящих и надзорных органов по курируемому направлению работы.	0,1-0,4 0,1-0,4
			0,8

Приложение 1
«Показатели (критерии) установления повышающих коэффициентов к окладам работников учреждения, оплата которых производится в соответствии с Постановлением Правительства Курганской области от 24 февраля 2009 года №69 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Курганской области» к Положению об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов»

Показатели (критерии) установления повышающих коэффициентов к окладам работников учреждения, оплата которых производится в соответствии с Постановлением Правительства Курганской области от 24 февраля 2009 года №69 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Курганской области»

Заместитель директора

№ п/п	Наименование повышающего коэффициента	Критерии оценки	Размер коэффициента
1.	Сложность	1.Выполнение государственного задания.	0,1-0,5
		2. Выполнение плана по доходам, полученным от предпринимательской деятельности.	0,1-0,3
		3. Отсутствие дисциплинарных взысканий.	0,1-0,2
			Итого
			1,0
2.	Качество	1.Отсутствие объективных жалоб граждан на качество оказания социальных услуг.	0,1-0,4
		2. Отсутствие замечаний и предписаний вышестоящих и надзорных органов по организации работы курируемых структурных подразделений	0,1-0,4
			Итого
			0,8

Приложение 1
«Показатели (критерии) установления повышающих коэффициентов к окладам работников учреждения, оплата которых производится в соответствии с Постановлением Правительства Курганской области от 24 февраля 2009 года №69 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Курганской области» к Положению об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов»

Показатели (критерии) установления повышающих коэффициентов к окладам работников учреждения, оплата которых производится в соответствии с Постановлением Правительства Курганской области от 24 февраля 2009 года №69 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Курганской области»

Заместитель директора по медицинской деятельности

№ п/п	Наименование повышающего коэффициента	Критерии оценки	Размер коэффициента
1.	Сложность	1.Выполнение лицензионных требований при осуществлении медицинской деятельности. 2.Осуществление контроля соблюдения норм санитарно-противоэпидемического режима. 3. Отсутствие дисциплинарных взысканий.	0,1-0,5 0,1-0,3 0,1-0,2
			Итого
			1,0
2.	Качество	1.Отсутствие объективных жалоб граждан на качество оказания социальных услуг. 2. Отсутствие замечаний и предписаний вышестоящих и надзорных органов по организации работы курируемых структурных подразделений	0,1- 0,4 0,1-0,4
			Итого
			0,8

Приложение 1
«Показатели (критерии) установления повышающих коэффициентов к окладам работников учреждения, оплата которых производится в соответствии с Постановлением Правительства Курганской области от 24 февраля 2009 года №69 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Курганской области» к Положению об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов»

Показатели (критерии) установления повышающих коэффициентов к окладам работников учреждения, оплата которых производится в соответствии с Постановлением Правительства Курганской области от 24 февраля 2009 года №69 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Курганской области»

Заведующий отделением

№ п/п	Наименование повышающего коэффициента	Критерии оценки	Размер коэффициента
1.	Сложность	1.Выполнение государственного задания на социальные услуги. 2. Выполнение плана по доходам, полученным от предпринимательской деятельности. 3. Отсутствие дисциплинарных взысканий.	0,1-0,5 0,1-0,3 0,1-0,2
			Итого **1,0**
2.	Качество	1.Отсутствие объективных жалоб граждан на качество оказания социальных услуг. 2. Отсутствие замечаний по организации работы курируемого структурного подразделения	0,1-0,4 0,1-0,4
			Итого **0,8**

Приложение 1
«Показатели (критерии) установления повышающих коэффициентов к окладам работников учреждения, оплата которых производится в соответствии с Постановлением Правительства Курганской области от 24 февраля 2009 года №69 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Курганской области» к Положению об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов»

Показатели (критерии) установления повышающих коэффициентов к окладам работников учреждения, оплата которых производится в соответствии с Постановлением Правительства Курганской области от 24 февраля 2009 года №69 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Курганской области»

Социальный работник

№ п/п	Наименование повышающего коэффициента	Критерии оценки	Размер коэффициента
1.	Сложность	1. Выполнение плановых показателей по направлению деятельности. 2. Качественное и своевременное ведение учётно – отчётной документации. 3. Отсутствие дисциплинарных взысканий.	0,1-0,5 0,1-0,3 0,1-0,2
			Итого
			1,0
2.	Качество	1.Отсутствие объективных жалоб граждан на качество оказания социальных услуг. 2. Отсутствие замечаний органов по организации работы курируемого направления деятельности	0,1-0,4 0,1-0,4
			Итого
			0,8

Приложение 1
«Показатели (критерии) установления повышающих коэффициентов к окладам работников учреждения, оплата которых производится в соответствии с Постановлением Правительства Курганской области от 24 февраля 2009 года №69 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Курганской области» к Положению об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов»

Показатели (критерии) установления повышающих коэффициентов к окладам работников учреждения, оплата которых производится в соответствии с Постановлением Правительства Курганской области от 24 февраля 2009 года №69 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Курганской области»

Медицинская сестра

№ п/п	Наименование повышающего коэффициента	Критерии оценки	Размер коэффициента
1.	Сложность	1.Выполнение плановых показателей по направлению деятельности. 2. Качественное и своевременное ведение учётно – отчётной документации. 3. Отсутствие дисциплинарных взысканий.	0,1-0,5 0,1-0,3 0,1-0,2
			Итого
			1,0
2.	Качество	1.Отсутствие объективных жалоб граждан на качество оказания социальных услуг. 2. Отсутствие замечаний органов по организации работы курируемого направления деятельности	0,1-0,4 0,1-0,4
			Итого
			0,8

Приложение 1
«Показатели (критерии) установления повышающих коэффициентов к окладам работников учреждения, оплата которых производится в соответствии с Постановлением Правительства Курганской области от 24 февраля 2009 года №69 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Курганской области» к Положению об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов»

Показатели (критерии) установления повышающих коэффициентов к окладам работников учреждения, оплата которых производится в соответствии с Постановлением Правительства Курганской области от 24 февраля 2009 года №69 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Курганской области»

Специалист по социальной работе

№ п/п	Наименование повышающего коэффициента	Критерии оценки	Размер коэффициента
1.	Сложность	1.Выполнение плановых показателей по направлению деятельности.	0,1-0,5
		2. Качественное и своевременное ведение учётно – отчётной документации.	0,1-0,3
		3. Отсутствие дисциплинарных взысканий.	0,1-0,2
			Итого
			1,0
2.	Качество	1.Отсутствие объективных жалоб граждан на качество оказания социальных услуг.	0,1-0,4
		2. Отсутствие по организации работы курируемого направления деятельности	0,1-0,4
			Итого
			0,8

Приложение 1
«Показатели (критерии) установления повышающих коэффициентов к окладам работников учреждения, оплата которых производится в соответствии с Постановлением Правительства Курганской области от 24 февраля 2009 года №69 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Курганской области» к Положению об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов»

Показатели (критерии) установления повышающих коэффициентов к окладам работников учреждения, оплата которых производится в соответствии с Постановлением Правительства Курганской области от 24 февраля 2009 года №69 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Курганской области»

Специалист по реабилитации инвалидов

№ п/п	Наименование повышающего коэффициента	Критерии оценки	Размер коэффициента
1.	Сложность	1.Выполнение плановых показателей по направлению деятельности.	0,1-0,5
		2. Качественное и своевременное ведение учётно – отчётной документации.	0,1-0,3
		3. Отсутствие дисциплинарных взысканий.	0,1-0,2
			Итого
			1,0
2.	Качество	1.Отсутствие объективных жалоб граждан на качество оказания социальных услуг.	0,1-0,4
		2. Отсутствие замечаний по организации работы курируемого направления деятельности	0,1-0,4
			Итого
			0,8

Приложение 1
«Показатели (критерии) установления повышающих коэффициентов к окладам работников учреждения, оплата которых производится в соответствии с Постановлением Правительства Курганской области от 24 февраля 2009 года №69 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Курганской области» к Положению об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов»

Показатели (критерии) установления повышающих коэффициентов к окладам работников учреждения, оплата которых производится в соответствии с Постановлением Правительства Курганской области от 24 февраля 2009 года №69 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Курганской области

Инструктор по трудовой терапии

№ п/п	Наименование повышающего коэффициента	Критерии оценки	Размер коэффициента
1.	Сложность	1. Выполнение плановых показателей по направлению деятельности. 2. Качественное и своевременное ведение учётно – отчётной документации. 3. Отсутствие дисциплинарных взысканий.	0,1-0,5 0,1-0,3 0,1-0,2
			Итого **1,0**
2.	Качество	1.Отсутствие объективных жалоб граждан на качество оказания социальных услуг. 2. Отсутствие замечаний по организации работы курируемого направления деятельности	0,1-0,4 0,1-0,4
			Итого **0,8**

Приложение 1
«Показатели (критерии) установления повышающих коэффициентов к окладам работников учреждения, оплата которых производится в соответствии с Постановлением Правительства Курганской области от 24 февраля 2009 года №69 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Курганской области» к Положению об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов»

Показатели (критерии) установления повышающих коэффициентов к окладам работников учреждения, оплата которых производится в соответствии с Постановлением Правительства Курганской области от 24 февраля 2009 года №69 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Курганской области»

Медицинская сестра по массажу

№ п/п	Наименование повышающего коэффициента	Критерии оценки	Размер коэффициента
1.	Сложность	1.Выполнение плановых показателей по направлению деятельности.	0,1-0,5
		2. Качественное и своевременное ведение учётно – отчётной документации.	0,1-0,3
		3. Отсутствие дисциплинарных взысканий.	0,1-0,2
			Итого
			1,0
2.	Качество	1.Отсутствие объективных жалоб граждан на качество оказания социальных услуг.	0,1-0,4
		2. Отсутствие замечаний по организации работы курируемого направления деятельности	0,1-0,4
			Итого
			0,8

Приложение 1
«Показатели (критерии) установления повышающих коэффициентов к окладам работников учреждения, оплата которых производится в соответствии с Постановлением Правительства Курганской области от 24 февраля 2009 года №69 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Курганской области» к Положению об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов»

Показатели (критерии) установления повышающих коэффициентов к окладам работников учреждения, оплата которых производится в соответствии с Постановлением Правительства Курганской области от 24 февраля 2009 года №69 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Курганской области»

Методист

№ п/п	Наименование повышающего коэффициента	Критерии оценки	Размер коэффициента
1.	Сложность	1.Выполнение плановых показателей по направлению деятельности.	0,1-0,5
		2. Качественное и своевременное ведение учётно – отчётной документации.	0.1-0,3
		3. Отсутствие дисциплинарных взысканий.	0,1-0,2
			Итого
			1,0
2.	Качество	1.Отсутствие объективных жалоб граждан на качество оказания социальных услуг.	0,1-0,4
		2. Отсутствие замечаний по организации работы курируемого направления деятельности	0,1-0,4
			Итого
			0,8

Приложение 1
«Показатели (критерии) установления повышающих коэффициентов к окладам работников учреждения, оплата которых производится в соответствии с Постановлением Правительства Курганской области от 24 февраля 2009 года №69 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Курганской области» к Положению об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов»

Показатели (критерии) установления повышающих коэффициентов к окладам работников учреждения, оплата которых производится в соответствии с Постановлением Правительства Курганской области от 24 февраля 2009 года №69 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Курганской области»

Музыкальный руководитель

№ п/п	Наименование повышающего коэффициента	Критерии оценки	Размер коэффициента
1.	Сложность	1.Выполнение плановых показателей по направлению деятельности. 2. Качественное и своевременное ведение учётно – отчётной документации. 3. Отсутствие дисциплинарных взысканий.	0,1-0,5 0,1-0,3 0,1-0,2
			Итого **1,0**
2.	Качество	1.Отсутствие объективных жалоб граждан на качество оказания социальных услуг. 2. Отсутствие замечаний по организации работы курируемого направления деятельности	0,1-0,4 0,1 - 0,4
			Итого **0,8**

Приложение 1
«Показатели (критерии) установления повышающих коэффициентов к окладам работников учреждения, оплата которых производится в соответствии с Постановлением Правительства Курганской области от 24 февраля 2009 года №69 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Курганской области» к Положению об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов»

Показатели (критерии) установления повышающих коэффициентов к окладам работников учреждения, оплата которых производится в соответствии с Постановлением Правительства Курганской области от 24 февраля 2009 года №69 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Курганской области»

Санитарка

№ п/п	Наименование повышающего коэффициента	Критерии оценки	Размер коэффициента
1.	Сложность	1.Соблюдение норм санитарно-противоэпидемического режима. 2.Соблюдение правил назначения и концентрации дезинфицирующих и моющих средств, эксплуатации санитарно – технического оборудования 3. Отсутствие дисциплинарных взысканий.	0,1-0,5 0,1-0,3 0,1-0,2
			Итого
			1,0
2.	Качество	1.Отсутствие замечаний по обеспечению стабильного функционирования учреждения по направлению деятельности 2. Отсутствие замечаний по организации работы курируемого направления деятельности	0,1-0,4 0,1-0,4
			Итого
			0,8

Приложение 2
«Показатели (критерии) установления повышающего персонального коэффициента к окладам работников учреждения, оплата которых производится в соответствии с Постановлением Правительства Курганской области от 31 марта 2009 года №152 «Об утверждении Положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих государственных учреждений Курганской области, где введены новые (отраслевые) системы оплаты труда» к Положению об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов»

Показатели (критерии) установления повышающего персонального коэффициента к окладам работников учреждения, оплата которых производится в соответствии с Постановлением Правительства Курганской области от 31 марта 2009 года №152 «Об утверждении Положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих государственных учреждений Курганской области, где введены новые (отраслевые) системы оплаты труда»

№ п/п	Наименование повышающего коэффициента	Критерии оценки	Размер коэффициента
1.	Персональный коэффициент	1.Качественное выполнение должностных обязанностей: - уровень профессиональной подготовки, квалификация - соблюдение правил внутреннего трудового распорядка и охраны труда - соблюдение этики делового общения - своевременная и качественная подготовка информаций, отчётов, ответов на запросы и т.д. 2.Интенсивность труда 3.Выполнение срочных заданий 4.Результаты внутреннего и внешнего контроля 5. Самостоятельность и ответственность 6. Внесение конструктивных предложений по улучшению и оптимизации работы	**1,75** в том числе: 0-1,0 0-0,25 0-0,25 0-0,25 **0 - 0,25** **0 - 0,25** **0 - 0,25** **0 - 0,25** **0 - 0,25**
			Итого **3,0**

Приложение 3
«Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения» к Положению об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживани граждан пожилого возраста и инвалидов»

Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения

Главный бухгалтер

№ п/п	Целевые показатели	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности работника учреждения	Общее количество баллов
1.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное выполнение должностной инструкции: - организационно-методическое руководство, координация и контроль за работой бухгалтерии по вопросам финансового контроля и бухгалтерского учета; - предотвращение отрицательных результатов хозяйственной деятельности организации и выявление внутрихозяйственных резервов обеспечения его финансовой устойчивости; - своевременное начисление и уплата налогов, сборов и страховых взносов; - своевременность и достоверность формирования бухгалтерской, статистической и оперативной отчетности; - полнота принятия мер по устранению нарушений выявленных в ходе ведомственного финансового контроля; - контроль за исполнением плановых показателей по выполнению государственного задания; - планирование и осуществление мероприятий внутреннего контроля на различных участках учета, составление оперативных аналитических контрольных расчетов и справок по данным бухгалтерского и налогового учета;	1 1 1 1 1 1
При невыполнении одного из критериев количество баллов уменьшается на одну единицу			

2	Внедрение рациональной, плановой и учетной документации, прогрессивных форм и методов ведения бухгалтерского учета	Достижение позитивных результатов работы в результате: - оперативное отслеживание изменений в законодательстве Российской Федерации по порядку ведения бухгалтерского учета, налогообложению, формированию отчетности, контроль за своевременным отражением изменений в законодательстве РФ в автоматизированных системах учета; - разработки и освоения новых форм отчетов, программ, положений, подготовке экономических расчетов, направленных на повышение эффективности работы	1 1
При невыполнении одного из критериев количество баллов уменьшается на одну единицу			
3.	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, в т.ч. правил делового поведения и общения; проявления корректности.	1
При наличии жалоб граждан на некорректное поведение, дисциплинарных взысканий за нарушение требований норм служебной и профессиональной этики показатель составляет «0»			

Итого: 10 баллов

Приложение 3
«Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения» к Положению об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов»

Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения

Заместитель директора

№ п/п	Целевые показатели	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности работника учреждения	Общее количество баллов
1.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	1.Выполнение должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией: - качественно и своевременно координировать, анализировать и контролировать деятельность курируемых структурных подразделений; - координировать работу по планированию и предоставлению отчётов в вышестоящие организации; - осуществлять контроль качества предоставления социальных услуг с целью результативности обслуживания; - осуществлять контроль ведения документации в соответствии со стандартными требованиями к периодичности и качеству предоставляемой документации. 2. Выполнение плановых заданий за определенный период времени по оказанию услуг в сфере социального обслуживания в рамках реализации государственного задания. 3. Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка	 1 1 1 1 1 1
При невыполнении одного из критериев количество баллов уменьшается на одну единицу			
2.	Использование новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания граждан	Достижение позитивных итогов работы в результате разработанных и внедренных в работу учреждения новых эффективных технологий социального обслуживания граждан	1

При отсутствии за оцениваемый период в работе новых эффективных технологий социального обслуживания граждан показатель составляет «0»			
3.	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, в т.ч. правил делового поведения и общения; проявления корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними, проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям различных национальностей, соблюдение конфиденциальности информации о гражданах	1
При наличии жалоб граждан на некорректное поведение, дисциплинарных взысканий за нарушение требований норм служебной и профессиональной этики показатель составляет «0»			
4.	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг	Отсутствие жалоб граждан на качество оказания социальных услуг	1
При наличии жалоб граждан, признанных обоснованными по результатам проверки, показатель составляет «0»			
5.	Проведение информационно-разъяснительной работы среди населения, в том числе среди обслуживаемых граждан	Проведение информационно-разъяснительной работы среди населения, в том числе среди обслуживаемых граждан	1
При отсутствии информационно-разъяснительной работы среди населения, в том числе среди обслуживаемых граждан, показатель составляет «0»			

ИТОГО: 10 баллов

Приложение 3
«Целевые показатели и кретерии оценки эффективности деятельности работников учреждения» к Положению об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов»

Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения

Заместитель главного бухгалтера

№ п/и	Целевые показатели	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности работника учреждения	Общее количество баллов
1.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное выполнение должностной инструкции: - организационно-методическое руководство, координация и контроль за работой бухгалтерии по вопросам финансового контроля и бухгалтерского учета; - предотвращение отрицательных результатов хозяйственной деятельности организации и выявление внутрихозяйственных резервов обеспечения его финансовой устойчивости; - своевременное начисление и уплата налогов, сборов и страховых взносов; - своевременность и достоверность формирования бухгалтерской, статистической и оперативной отчетности; - полнота принятия мер по устранению нарушений выявленных в ходе ведомственного финансового контроля; - своевременное исполнение приказов, распоряжений и поручений непосредственного руководителя; - осуществление мероприятий внутреннего контроля на различных участках учета, составление оперативных аналитических контрольных расчетов и справок по данным бухгалтерского и налогового учета;	1 1 1 1 1 1 1
При невыполнении одного из критериев количество баллов уменьшается на одну единицу			

2	Внедрение рациональной, плановой и учетной документации, прогрессивных форм и методов ведения бухгалтерского учета	Достижение позитивных результатов работы в результате: - изучения и применения законодательных нововведений; - разработки и освоения новых форм отчетов, программ, положений, подготовке экономических расчетов, направленных на повышение эффективности работы	1 1
При невыполнении одного из критериев количество баллов уменьшается на одну единицу			
3.	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, в т.ч. правил делового поведения и общения; проявления корректности.	1
При наличии жалоб граждан на некорректное поведение, дисциплинарных взысканий за нарушение требований норм служебной и профессиональной этики показатель составляет «0»			

Итого: 10 баллов

Приложение 3
«Целевые показатели и кретерии оценки эффективности деятельности работников учреждения» к Положению об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов»

Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения

Бухгалтер, экономист

№ п/п	Целевые показатели	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности работника учреждения	Общее количество баллов
1.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное выполнение должностной инструкции: - своевременные оформление и обработка первичной бухгалтерской документации с отражением на счетах бухгалтерского учета - обеспечение сохранности бухгалтерских документов и подготовка их для сдачи в архив; - достоверность ведения регистров бухгалтерского учета (правильность); - обобщение информации на конкретном бухгалтерском участке для первичного контроля за правильностью и полнотой ведения бухгалтерского учета; - своевременное начисление и уплата налогов, сборов и страховых взносов; - своевременность и достоверность формирования бухгалтерской, статистической и оперативной отчетности; - полнота принятия мер по устранению нарушений выявленных в ходе ведомственного финансового контроля; - своевременный анализ и доведение информации внутренним и внешним пользователям бухгалтерской отчетности, в целях эффективного использования бюджетных средств, выполнения государственного задания, плана ФХД, освоение бюджетных ассигнований в полном объеме;	1 1 1 1 1 1 1 1

При невыполнении одного из критериев количество баллов уменьшается на одну единицу			
2	Внедрение рациональной, плановой и учетной документации, прогрессивных форм и методов ведения бухгалтерского учета	Достижение позитивных результатов работы в результате: - изучения и применения законодательных нововведений;	1
При невыполнении одного из критериев количество баллов уменьшается на одну единицу			
3.	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, в т.ч. правил делового поведения и общения; проявления корректности.	1
При наличии жалоб граждан на некорректное поведение, дисциплинарных взысканий за нарушение требований норм служебной и профессиональной этики показатель составляет «0»			

Итого: 10 баллов

Приложение 3
«Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения» к Положению об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов»

Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения

Юрисконсульт АХЧ

№ п/п	Целевые показатели	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности работника учреждения	Общее количество баллов
1.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией: - разрабатывать документы правового характера учреждения, структурных подразделений; - представлять правовые интересы организации в различных инстанциях, производить оформление, ведение дел в судах общей и специальной юрисдикции; - качественно и своевременно вести учетно-отчетную документацию; -осуществлять методическое руководство правовой работой учреждения, оказывать правовую помощь структурным подразделениям; - качественное и своевременно заключать хозяйственные договоры, осуществлять юридическое сопровождение закупок по ФЗ №223, ФЗ№44; - контроль за соблюдением трудового законодательства при оформлении кадровых документов - соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка	1 1 1 1 1 1 1
При невыполнении одного из критериев количество баллов уменьшается на одну единицу			

2.	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, в т.ч. правил делового поведения и общения; проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними, проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям граждан различных национальностей. соблюдение конфиденциальности информации о гражданах	1
При наличии жалоб граждан на некорректное поведение, дисциплинарных взысканий за нарушение требований норм служебной и профессиональной этики показатель составляет «0»			
3.	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг	Наличие письменных благодарностей за работу от граждан, общественных организаций и юридических лиц, отсутствие жалоб граждан на качество оказания социальных услуг.	1
При наличии жалоб граждан, признанных обоснованными по результатам проверки, показатель составляет «0»			
4.	Проведение информационно-разъяснительной работы среди населения, в том числе среди обслуживаемых граждан	Проведение информационно-разъяснительной работы среди населения, в том числе среди обслуживаемых граждан. Проведение совместной работы с предприятиями и организациями, ветеранскими организациями, благотворительными фондами, общественными организациями с целью оказания социальных услуг гражданам пожилого возраста и инвалидам.	1
При отсутствии и информационно-разъяснительной работы среди населения, в том числе среди обслуживаемых граждан, показатель составляет «0»			
Итого: 10 баллов			

Приложение 3
«Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения» к Положению об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов»

Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения

Техник-программист
АХЧ

№ п/п	Целевые показатели	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности работника учреждения	Общее количество баллов
1.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией: -осуществление контроля за работой компьютеров и своевременное устранение неисправностей; - обеспечивать сохранность и конфиденциальность информации, используемой в компьютерных системах; - осуществлять администрирование информационных систем персональных данных, средств антивирусной защиты персональных данных - вести, пополнять, систематизировать, архивировать, контролировать ведение базы данных автоматизированных систем и программ; - качественно и своевременно вести учётно – отчётную документацию, осуществлять учет и хранение документов, имеющих отношение к автоматизированной обработке информации на компьютерах; - осуществлять контроль за работой сайта организации, своевременно размешать и обновлять информационные материалы, вести техническое сопровождение, взаимодействовать с организациями, курирующими сайт;	1 1 1 1 1 1

		- осуществление систематического качественного обучения работе с внедряемыми программными средствами; - качественное и регулярное техническое сопровождение программ «1С - бухгалтерия»; «Крипто - про» и др.; - выполнение поручений руководителя учреждения, заместителей директора.	1 1 1
При невыполнении одного из критериев количество баллов уменьшается на одну единицу			
2.	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, в т.ч. правил делового поведения и общения; проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними, проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям граждан различных национальностей, соблюдение конфиденциальности информации о гражданах	1
При наличии жалоб граждан на некорректное поведение, дисциплинарных взысканий за нарушение требований норм служебной и профессиональной этики показатель составляет «0»			
			Итого: 10

Приложение 3
«Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения» к Положению об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов»

Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения

Ведущий специалист по кадрам

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки	Количество баллов
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией: -координировать и контролировать работу по качественному и своевременному ведению кадровой документации и срокам предоставления в бухгалтерию первичных документов; - осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства при оформлении кадровых документов; - осуществлять контроль за учетом личного состава, обобщением результатов по движению кадров; - своевременно и качественно готовить и предоставлять кадровые отчеты; - составлять и осуществлять контроль за своевременным выполнением планов работы отделения; -контролировать состояние трудовой дисциплины в подразделениях и соблюдение работниками правил внутреннего трудового распорядка; -выполнять поручения директора учреждения, заместителя директора; - выполнять контроль за систематической работой по подбору кадров, анализу текучести кадров; -соблюдать Правила внутренней трудовой дисциплины	1 1 1 1 1 1 1 1

При невыполнении одного из критериев количество баллов уменьшается на одну единицу			
2	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, в т.ч. правил делового поведения и общения; проявление внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними, проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям граждан различных национальностей, соблюдение конфиденциальности информации о гражданах	1
При наличии жалоб граждан на некорректное поведение, дисциплинарных взысканий за нарушение требований норм служебной и профессиональной этики показатель составляет «0»			
Итого: 10 баллов			

Приложение 3
«Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения» к Положению об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов»

Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения

Специалист по кадрам

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности работника учреждения	Количество баллов
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией: -качественно и своевременно вести кадровую документацию, делопроизводство по воинскому учету; -соблюдать сроки предоставления в бухгалтерию первичных документов; -качественно и своевременно вести учетно-отчетную документацию, номенклатурные дела отделения; -активно участвовать в разработке мероприятий по снижению текучести кадров и улучшению трудовой дисциплины, работать по подбору, отбору, расстановке кадров, обращениям граждан; - качественно вести приказы, личные дела и трудовые книжки работников; - вести, пополнять, систематизировать ведение базы данных автоматизированных программ; обеспечивать сохранность и конфиденциальность информации, персональных данных, - осуществлять контроль за состоянием трудовой дисциплины в подразделениях организации и соблюдением работниками Правил внутреннего трудового распорядка, ведением табеля учета рабочего времени; - выполнять поручений директора учреждения, заместителя директора, - соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка	1 1 1 1 1 1 1 1 1

При невыполнении одного из критериев количество баллов уменьшается на одну единицу			
2	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, в т.ч. правил делового поведения и общения; проявление внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними, проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям граждан различных национальностей, соблюдение конфиденциальности информации о гражданах	1
При наличии жалоб граждан на некорректное поведение, дисциплинарных взысканий за нарушение требований норм служебной и профессиональной этики показатель составляет «0»			
Итого: 10 баллов			

Приложение 3
«Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения» к Положению об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов»

Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения

Заведующий отделением

№ п/п		Критерии оценки эффективности и результативности деятельности работника учреждения	Общее количество баллов
1.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	1.Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией.	1
		2. Выполнение плановых заданий за определенный период времени по оказанию услуг в сфере социального обслуживания в рамках реализации государственного задания.	4
		3. Соблюдение Правил внутреннего распорядка учреждения.	1
При невыполнении одного из критериев количество баллов уменьшается на одну единицу			
2.	Использование новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания граждан	Достижение позитивных результатов работы в результате разработанных и внедренных новых эффективных технологий социального обслуживания граждан.	1
При отсутствии за оцениваемый период в работе новых эффективных технологий социального обслуживания граждан показатель составляет «0»			
3.	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, в т.ч. правил делового поведения и общения; проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними, проявление терпимости и уважения к обычаям и	1

		традициям граждан различных национальностей, соблюдение конфиденциальности информации о гражданах	
При наличии жалоб граждан на некорректное поведение, дисциплинарных взысканий за нарушение требований норм служебной и профессиональной этики показатель составляет «0»			
4.	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг	Отсутствие жалоб граждан на качество оказания социальных услуг	1
При наличии жалоб граждан, признанных обоснованными по результатам проверки, показатель составляет «0»			
5.	Проведение информационно-разъяснительной работы среди населения, в том числе среди обслуживаемых граждан	Проведение информационно-разъяснительной работы среди населения, в том числе среди обслуживаемых граждан и проведение совместной работы с предприятиями и организациями, ветеранскими организациями, благотворительными фондами, общественными организациями с целью оказания социальных услуг гражданам пожилого возраста и инвалидам.	1
При отсутствии и информационно-разъяснительной работы среди населения, в том числе среди обслуживаемых граждан, показатель составляет «0»			
			Итого: 10

Приложение 3
«Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения» к Положению об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов»

Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения

Заведующий отделением социального обслуживания на дому

№ п/п		Критерии оценки эффективности и результативности деятельности работника учреждения	Общее количество баллов
1.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией: 1.Выполнение плановых заданий за определенный период времени по оказанию услуг в сфере социального обслуживания в рамках реализации государственного задания: – соблюдение установленной нормы по количеству обслуживаемых получателей социальных услуг; - выполнение плана по доходам 2. Качественное и своевременное ведение учетно-отчетной документации; 3. Соблюдение Правил внутреннего распорядка учреждения.	1 на 100% -1 на 120%-130% -2 свыше 130% - 3 1 1
При невыполнении одного из критериев количество баллов уменьшается пропорционально установленному количеству баллов			
2.	Использование новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания граждан	Достижение позитивных результатов работы в результате разработанных и внедренных новых эффективных технологий социального обслуживания граждан.	1
При отсутствии за оцениваемый период в работе новых эффективных технологий социального обслуживания граждан показатель составляет «0»			

3.	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, в т.ч. правил делового поведения и общения; проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними, проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям граждан различных национальностей, соблюдение конфиденциальности информации о гражданах	1

При наличии жалоб граждан на некорректное поведение, дисциплинарных взысканий за нарушение требований норм служебной и профессиональной этики показатель составляет «0»

4.	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг	Отсутствие жалоб граждан на качество оказания социальных услуг	1

При наличии жалоб граждан, признанных обоснованными по результатам проверки, показатель составляет «0»

5.	Проведение информационно-разъяснительной работы среди населения, в том числе среди обслуживаемых граждан	Проведение информационно-разъяснительной работы среди населения, в том числе среди обслуживаемых граждан и проведение совместной работы с предприятиями и организациями, ветеранскими организациями, благотворительными фондами, общественными организациями с целью оказания социальных услуг гражданам пожилого возраста и инвалидам.	1

При отсутствии и информационно-разъяснительной работы среди населения, в том числе среди обслуживаемых граждан, показатель составляет «0»

Итого: 10

Приложение 3
«Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения» к Положению об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов»

Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения

Социальный работник Отделения социального обслуживания на дому

№ п/п		Критерии оценки эффективности и результативности деятельности работника учреждения	Общее количество баллов
1.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией: 1.Выполнение плановых заданий за определенный период времени по оказанию услуг в сфере социального обслуживания в рамках реализации государственного задания: - соблюдение установленной нормы по количеству обслуживаемых получателей социальных услуг; -выполнение плана по доходам 2.Качественное и своевременное ведение учетно- отчетной документации; 3.Соблюдение Правил внутреннего распорядка учреждения.	1 от 50% до 79% - 1 от 80% до 99% - 2 100% и свыше - 3 1 1
При невыполнении одного из критериев количество баллов уменьшается пропорционально установленному количеству баллов			
2.	Использование новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания граждан	Достижение позитивных результатов работы в результате разработанных и внедренных новых эффективных технологий социального обслуживания граждан.	1
При отсутствии за оцениваемый период в работе новых эффективных технологий социального обслуживания граждан показатель составляет «0»			

3.	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, в т.ч. правил делового поведения и общения; проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними, проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям граждан различных национальностей, соблюдение конфиденциальности информации о гражданах	1
При наличии жалоб граждан на некорректное поведение, дисциплинарных взысканий за нарушение требований норм служебной и профессиональной этики показатель составляет «0»			
4.	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг	Отсутствие жалоб граждан на качество оказания социальных услуг	1
При наличии жалоб граждан, признанных обоснованными по результатам проверки, показатель составляет «0»			
5.	Проведение информационно-разъяснительной работы среди населения, в том числе среди обслуживаемых граждан	Проведение информационно-разъяснительной работы среди населения, в том числе среди обслуживаемых граждан и проведение совместной работы с предприятиями и организациями, ветеранскими организациями, благотворительными фондами, общественными организациями с целью оказания социальных услуг гражданам пожилого возраста и инвалидам.	1
При отсутствии и информационно-разъяснительной работы среди населения, в том числе среди обслуживаемых граждан, показатель составляет «0»			
Итого: 10			

Приложение 3
«Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения» к Положению об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов»

Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения

Социальный работник отделения по предоставлению услуг сиделок

№ п	Целевые показатели	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности работника учреждения	Общее количество баллов
1.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	1.Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией: – предоставление социальных услуг, направленных на оказание помощи и поддержание жизнедеятельности клиентов, с учетом степени тяжести состояния здоровья: легкая: средняя: тяжелая: -выполнение плановых заданий за определенный период времени по оказанию услуг в сфере социального обслуживания **(свыше оплаты за социальную услугу «службы сиделок»).** - ведение отчетной документации и делопроизводства в соответствии с номенклатурой дел отделения - соблюдение Правил внутреннего распорядка учреждения.	 1 2 3 от 10 до 14% - 2 15% и свыше - 3 1 1
При невыполнении одного из критериев количество баллов уменьшается пропорционально установленному количеству баллов			
2.	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, в т.ч. правил делового поведения и общения; проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними, проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям граждан различных национальностей, соблюдение конфиденциальности информации о гражданах	1

При наличии жалоб граждан на некорректное поведение, дисциплинарных взысканий за нарушение требований норм служебной и профессиональной этики показатель составляет «0»			
3.	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг	Наличие письменных благодарностей за работу от граждан, общественных организаций и юридических лиц, отсутствие жалоб граждан на качество оказания социальных услуг.	1
При наличии жалоб граждан, признанных обоснованными по результатам проверки, показатель составляет «0»			
Итого: 10			

Приложение 3
«Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения» к Положению об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов»

Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения

Специалист по социальной работе

№ п/п		Критерии оценки эффективности и результативности деятельности работника учреждения	Общее количество баллов
1.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией: - выполнение плановых заданий за определенный период времени по оказанию услуг в сфере социального обслуживания в рамках реализации государственного задания; - качественное и своевременное ведение учетно – отчетной документации; - соблюдение Правил внутреннего распорядка учреждения.	4 1 1

При невыполнении одного из критериев количество баллов уменьшается пропорционально установленному количеству баллов

2.	Использование новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания граждан	Достижение позитивных результатов работы в результате разработанных и внедренных новых эффективных технологий социального обслуживания граждан.	1

При отсутствии за оцениваемый период в работе новых эффективных технологий социального обслуживания граждан показатель составляет «0»

3.	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, в т.ч. правил делового поведения и общения; проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними, проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям граждан различных национальностей, соблюдение конфиденциальности информации о гражданах	1

При наличии жалоб граждан на некорректное поведение, дисциплинарных взысканий за нарушение требований норм служебной и профессиональной этики показатель составляет «0»

4.	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг	Отсутствие жалоб граждан на качество оказания социальных услуг	1

При наличии жалоб граждан, признанных обоснованными по результатам проверки, показатель составляет «0»

5.	Проведение информационно-разъяснительной работы среди населения, в том числе среди обслуживаемых граждан	Проведение информационно-разъяснительной работы среди населения, в том числе среди обслуживаемых граждан и проведение совместной работы с предприятиями и организациями, ветеранскими организациями, благотворительными фондами, общественными организациями с целью оказания социальных услуг гражданам пожилого возраста и инвалидам.	1

При отсутствии и информационно-разъяснительной работы среди населения, в том числе среди обслуживаемых граждан, показатель составляет «0»

Итого: 10

Приложение 3
«Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения» к Положению об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов»

Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения

Специалист по реабилитации инвалидов

№ п/п		Критерии оценки эффективности и результативности деятельности работника учреждения	Общее количество баллов
1.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией: - выполнение плановых заданий за определенный период времени по оказанию услуг в сфере социального обслуживания в рамках реализации государственного задания; - качественное и своевременное ведение учетно – отчетной документации; - соблюдение Правил внутреннего распорядка учреждения.	4 1 1
При невыполнении одного из критериев количество баллов уменьшается пропорционально установленному количеству баллов			
2.	Использование новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания граждан	Достижение позитивных результатов работы в результате разработанных и внедренных новых эффективных технологий социального обслуживания граждан.	1
При отсутствии за оцениваемый период в работе новых эффективных технологий социального обслуживания граждан показатель составляет «0»			

3.	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, в т.ч. правил делового поведения и общения; проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними, проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям граждан различных национальностей, соблюдение конфиденциальности информации о гражданах	1

При наличии жалоб граждан на некорректное поведение, дисциплинарных взысканий за нарушение требований норм служебной и профессиональной этики показатель составляет «0»

4.	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг	Отсутствие жалоб граждан на качество оказания социальных услуг	1

При наличии жалоб граждан, признанных обоснованными по результатам проверки, показатель составляет «0»

5.	Проведение информационно-разъяснительной работы среди населения, в том числе среди обслуживаемых граждан	Проведение информационно-разъяснительной работы среди населения, в том числе среди обслуживаемых граждан и проведение совместной работы с предприятиями и организациями, ветеранскими организациями, благотворительными фондами, общественными организациями с целью оказания социальных услуг гражданам пожилого возраста и инвалидам.	1

При отсутствии и информационно-разъяснительной работы среди населения, в том числе среди обслуживаемых граждан, показатель составляет «0»

Итого: 10

Приложение 3
«Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения» к Положению об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов»

Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения

Специалиста по социальной работе АХЧ

№ п/п	Целевые показатели	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности работника учреждения	Общее количество баллов
1.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией: - формирование и анализ показателей деятельности курируемых отделений, обобщение и систематизация итогов деятельности отделений социального обслуживания на дому; - качественное и своевременное ведение учётно-отчётной документации; - содействие в осуществлении контроля качества предоставляемых услуг, выполнения плановых показателей, - учебно-методическое обеспечение деятельности отделений; - качественная и своевременная подготовка ответов по обращениям граждан, необходимых информаций; - соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка	1 1 1 1 1 1

При невыполнении одного из критериев количество баллов уменьшается на одну единицу

2.	Использование новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания граждан	Достижение курируемыми отделениями позитивных результатов работы в результате разработанных и внедренных в работу учреждения новых эффективных технологий социального обслуживания граждан:	1

При отсутствии за оцениваемый период в работе новых эффективных технологий социального обслуживания граждан показатель составляет «0»

3	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, в т.ч. правил делового поведения и общения; проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними, проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям граждан различных национальностей, соблюдение конфиденциальности информации о гражданах	1

При наличии жалоб граждан на некорректное поведение, дисциплинарных взысканий за нарушение требований норм служебной и профессиональной этики показатель составляет «0»

4.	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг	Наличие письменных благодарностей за работу от граждан, общественных организаций и юридических лиц, отсутствие жалоб граждан на качество оказания социальных услуг.	1

При наличии жалоб граждан, признанных обоснованными по результатам проверки, показатель составляет «0»

5.	Проведение информационно-разъяснительной работы среди населения, в том числе среди обслуживаемых граждан	Проведение информационно-разъяснительной работы среди населения в рамках проведения Социального патронажа и среди обслуживаемых граждан.	1

При отсутствии информационно-разъяснительной работы среди населения, в том числе среди обслуживаемых граждан, показатель составляет «0»

Итого:10 баллов.

Приложение 3
«Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения» к Положению об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов»

Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения

Методист

№ п/п		Критерии оценки эффективности и результативности деятельности работника учреждения	Общее количество баллов
1.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией: - выполнение плановых заданий за определенный период времени по оказанию услуг в сфере социального обслуживания в рамках реализации государственного задания; - качественное и своевременное ведение учетно – отчетной документации; - соблюдение Правил внутреннего распорядка учреждения.	4 1 1
При невыполнении одного из критериев количество баллов уменьшается пропорционально установленному количеству баллов			
2.	Использование новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания граждан	Достижение позитивных результатов работы в результате разработанных и внедренных новых эффективных технологий социального обслуживания граждан.	1
При отсутствии за оцениваемый период в работе новых эффективных технологий социального обслуживания граждан показатель составляет «0»			

3.	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, в т.ч. правил делового поведения и общения; проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними, проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям граждан различных национальностей, соблюдение конфиденциальности информации о гражданах	1

При наличии жалоб граждан на некорректное поведение, дисциплинарных взысканий за нарушение требований норм служебной и профессиональной этики показатель составляет «0»

4.	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг	Отсутствие жалоб граждан на качество оказания социальных услуг	1

При наличии жалоб граждан, признанных обоснованными по результатам проверки, показатель составляет «0»

5.	Проведение информационно-разъяснительной работы среди населения, в том числе среди обслуживаемых граждан	Проведение информационно-разъяснительной работы среди населения, в том числе среди обслуживаемых граждан и проведение совместной работы с предприятиями и организациями, ветеранскими организациями, благотворительными фондами, общественными организациями с целью оказания социальных услуг гражданам пожилого возраста и инвалидам.	1

При отсутствии и информационно-разъяснительной работы среди населения, в том числе среди обслуживаемых граждан, показатель составляет «0»

Итого: 10

Приложение 3
«Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения» к Положению об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов»

Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения

Юрисконсульт
Отделения срочного социального обслуживания

№ п/п		Критерии оценки эффективности и результативности деятельности работника учреждения	Общее количество баллов
1.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией: - выполнение плановых заданий за определенный период времени по оказанию услуг в сфере социального обслуживания в рамках реализации государственного задания; - качественное и своевременное ведение учетно – отчетной документации; - соблюдение Правил внутреннего распорядка учреждения.	4 1 1

При невыполнении одного из критериев количество баллов уменьшается пропорционально установленному количеству баллов

2.	Использование новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания граждан	Достижение позитивных результатов работы в результате разработанных и внедренных новых эффективных технологий социального обслуживания граждан.	1

При отсутствии за оцениваемый период в работе новых эффективных технологий социального обслуживания граждан показатель составляет «0»

3.	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, в т.ч. правил делового поведения и общения; проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними, проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям граждан различных национальностей, соблюдение конфиденциальности информации о гражданах	1

При наличии жалоб граждан на некорректное поведение, дисциплинарных взысканий за нарушение требований норм служебной и профессиональной этики показатель составляет «0»

4.	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг	Отсутствие жалоб граждан на качество оказания социальных услуг	1

При наличии жалоб граждан, признанных обоснованными по результатам проверки, показатель составляет «0»

5.	Проведение информационно-разъяснительной работы среди населения, в том числе среди обслуживаемых граждан	Проведение информационно-разъяснительной работы среди населения, в том числе среди обслуживаемых граждан и проведение совместной работы с предприятиями и организациями, ветеранскими организациями, благотворительными фондами, общественными организациями с целью оказания социальных услуг гражданам пожилого возраста и инвалидам.	1

При отсутствии и информационно-разъяснительной работы среди населения, в том числе среди обслуживаемых граждан, показатель составляет «0»

Итого: 10

Приложение 3
«Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения» к Положению об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов»

Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения

Водитель автомобиля

№ п/п	Целевые показатели	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности работника учреждения	Общее количество баллов
1.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	1.Выполнение должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией: - отсутствие дорожно – транспортных происшествий - отсутствие нарушений правил дорожного движения; - содержание автомобиля в чистоте; -недопущение конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации должностного лица или авторитету учреждения; - правильность заполнения и своевременность сдачи путевых листов; - качественное проведение ежедневного технического обслуживания автомобиля в целях его безопасной эксплуатации, своевременная заправка топливом, охлаждающей жидкостью и смазочными материалами; - прохождение в установленные сроки курсов технического минимума для водителей; - выполнение поручений директора, заместителя директора; - соблюдение Правил внутреннего распорядка.	 1 1 1 1 1 1 1 1
При невыполнении одного из критериев количество баллов уменьшается на одну единицу			
2.	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, в т.ч. правил делового поведения и общения; проявления корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при слу-	1

		жебных контактах с ними, проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям различных национальностей, соблюдение конфиденциальности информации о гражданах	
При наличии жалоб граждан на некорректное поведение, дисциплинарных взысканий за нарушение требований норм служебной и профессиональной этики показатель составляет «0»			

ИТОГО: 10 баллов

Приложение 3
«Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения» к Положению об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов»

Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения

Грузчик

№ п/п	Целевые показатели	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности работника учреждения	Общее количество баллов
1.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	1.Выполнение должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией: - качественное выполнение погрузочно-разгрузочных работ при получении продуктов питания, хозяйственных товаров, мягкого и твердого инвентаря; - умение использовать на практике знаний назначения и устройства инструментов при ведении погрузочно - разгрузочных работ; - бережное отношение к государственному имуществу, в том числе представленного для исполнения должностных обязанностей; - соблюдение правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты; - самостоятельность при выполнении работ; - выполнение дополнительного объема работ, не входящего в должностные обязанности, участие в общественной деятельности; - своевременное выполнение распоряжений директора, заместителя директора и заведующего хозяйством; - своевременная и качественная уборка своего рабочего места; - соблюдение Правил внутреннего распорядка.	 1 1 1 1 1 1 1 1
При невыполнении одного из критериев количество баллов уменьшается на одну единицу			

2.	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, в т.ч. правил делового поведения и общения; проявления корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними, проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям различных национальностей, соблюдение конфиденциальности информации о гражданах	1
При наличии жалоб граждан на некорректное поведение, дисциплинарных взысканий за нарушение требований норм служебной и профессиональной этики показатель составляет «0»			

ИТОГО: 10 баллов

Приложение 3
«Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения» к Положению об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов»

Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения

Заведующий складом

№ п/п	Целевые показатели	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности работника учреждения	Общее количество баллов
1.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	1.Выполнение должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией: - руководство работой склада по приему, хранению и отпуску товарно-материальных ценностей, по их размещению с учетом наиболее рационального использования складских площадей, облегчения и ускорения поиска необходимых материалов, инвентаря и т.п.; - соблюдение режима хранения, правил оформления и сдачи приходно-расходных документов; - своевременное и качественное ведение карточек учета индивидуальных средств защиты; - своевременная сдача установленной отчетности; - обеспечение сохранности складируемых товароматериальных ценностей; - осуществление контроля за наличием и исправностью противопожарных средств, состоянием помещений, оборудования и инвентаря на складе и обеспечение их своевременного ремонта; - выполнение дополнительного объема работ, не входящего в должностные обязанности, участие в общественной деятельности; - своевременное и качественное выполнение распоряжений директора, заместителя директора; - соблюдение Правил внутреннего распорядка.	1 1 1 1 1 1 1 1

При невыполнении одного из критериев количество баллов уменьшается на одну единицу			
2.	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, в т.ч. правил делового поведения и общения; проявления корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними, проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям различных национальностей, соблюдение конфиденциальности информации о гражданах	1
При наличии жалоб граждан на некорректное поведение, дисциплинарных взысканий за нарушение требований норм служебной и профессиональной этики показатель составляет «0»			

ИТОГО: 10 баллов

Приложение 3
«Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения» к Положению об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов»

Заведующий хозяйством

№ п/п	Целевые показатели	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности работника учреждения	Общее количество баллов
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	1.Выполнение должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией:	
		- осуществление руководства работой по хозяйственному обслуживанию учреждения и структурных подразделений;	1
		- обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря, его восстановление и пополнение, а также соблюдение чистоты в помещениях и на прилегающей территории;	1
		- осуществление контроля за состоянием помещений и исправностью оборудования и принятие мер по их своевременному ремонту;	1
		- участие в проведении инвентаризации товарно-материальных ценностей, контроль за рациональным расходованием материалов и средств, выделяемых для хозяйственных целей;	1
		- осуществление контроля за наличием и исправностью противопожарных средств, состоянием помещений, оборудования и инвентаря на складе и обеспечение их своевременного ремонта;	1
		- своевременное и качественное обеспечение необходимыми материалами и оборудованием при подготовке и проведении торжественных мероприятий, поздравлений юбиляров и т.д.;	1
		- выполнение дополнительного объема работ, не входящего в должностные обязанности, участие в общественной деятельности;	1
		- своевременное и качественное выполнение поручений директора, замести-	1

		теля директора; - соблюдение Правил внутреннего распорядка.	1
При невыполнении одного из критериев количество баллов уменьшается на одну единицу			
2.	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, в т.ч. правил делового поведения и общения; проявления корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними, проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям различных национальностей, соблюдение конфиденциальности информации о гражданах	1
При наличии жалоб граждан на некорректное поведение, дисциплинарных взысканий за нарушение требований норм служебной и профессиональной этики показатель составляет «0»			

ИТОГО: 10 баллов

Приложение 3
«Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения» к Положению об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов»

Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

№ п/п	Целевые показатели	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности работника учреждения	Общее количество баллов
1.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	1.Выполнение должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией: - убирать и содержать в надлежащем санитарном состоянии здание и прилегающие к нему тротуары, урны; очищать от снега и льда территории, тротуары, крыльцо учреждения; - проводить сезонную подготовку обслуживаемых зданий и оборудования; - устранять повреждения и неисправности в зданиях учреждения по заявкам работников; - своевременное и качественное исполнение поручений директора, заместителя директора и заведующего хозяйством; - выполнение дополнительного объема работ, не входящего в должностные обязанности, участие в общественной деятельности; - бережное отношение к государственному имуществу, в том числе представленного для исполнения должностных обязанностей; - соблюдение правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты; - соблюдение Правил внутреннего распорядка.	 2 1 1 1 1 1 1 1
При невыполнении одного из критериев количество баллов уменьшается на одну единицу			

2.	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, в т.ч. правил делового поведения и общения; проявления корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними, проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям различных национальностей, соблюдение конфиденциальности информации о гражданах	1
При наличии жалоб граждан на некорректное поведение, дисциплинарных взысканий за нарушение требований норм служебной и профессиональной этики показатель составляет «0»			

ИТОГО: 10 баллов

Приложение 3
«Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения» к Положению об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов»

Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения

Слесарь-сантехник

№ п/п	Целевые показатели	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности работника учреждения	Общее количество баллов
1.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	1.Выполнение должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией: - контроль за состоянием систем центрального отопления, водоснабжения, канализации в целях предотвращения аварийных ситуаций; - осуществление своевременно качественного ремонта, устранение неисправностей в работе систем; - умение использовать на практике знаний назначения и устройства инструментов при проведении ремонтных работ; - бережное отношение к государственному имуществу, в том числе представленного для исполнения должностных обязанностей; - соблюдение правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты; - самостоятельность при выполнении работ; - выполнение дополнительного объема работ, не входящего в должностные обязанности, участие в общественной деятельности; - своевременное выполнение распоряжений директора, заместителя директора и заведующего хозяйством; - соблюдение Правил внутреннего распорядка.	1 1 1 1 1 1 1 1
При невыполнении одного из критериев количество баллов уменьшается на одну единицу			

2.	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, в т.ч. правил делового поведения и общения; проявления корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними, проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям различных национальностей, соблюдение конфиденциальности информации о гражданах	1
При наличии жалоб граждан на некорректное поведение, дисциплинарных взысканий за нарушение требований норм служебной и профессиональной этики показатель составляет «0»			

Итого: 10 баллов

Приложение 3
«Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения» к Положению об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов»

Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения

Специалист по охране труда

№ п/п	Целевые показатели	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности работника учреждения	Общее количество баллов
1.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	1.Выполнение должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией:	
		- эффективно осуществлять контроль за соблюдением законодательных и нормативных правовых актов по охране труда, электро и пожаробезопасности;	1
		- качественно осуществлять контроль за проведением профилактических работ по предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний, мероприятий по созданию безопасных условий труда;	1
		- своевременно проводить инструктажи с работниками учреждения по охране труда, обучение работников в области охраны труда, электробезопасности и контролировать прохождение работниками стажировки на рабочих местах;	1
		- осуществлять контроль за проведением в установленные сроки специальной оценки условий труда, соблюдением норм и требований на рабочих местах;	1
		- качественно и своевременно составлять отчетность по охране труда, электро и пожаробезопасности;	1
		- вести учётно-отчётную документацию согласно номенклатуре дел;	1
		- своевременно и качественно исполнять поручения директора, заместителя директора;	1
		- выполнение дополнительного объема работ, не входящего в должностные обязанности, участие в общественной деятельности;	1

		- соблюдение Правил внутреннего распорядка.	1
При невыполнении одного из критериев количество баллов уменьшается на одну единицу			
2.	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, в т.ч. правил делового поведения и общения; проявления корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними, проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям различных национальностей, соблюдение конфиденциальности информации о гражданах	1
При наличии жалоб граждан на некорректное поведение, дисциплинарных взысканий за нарушение требований норм служебной и профессиональной этики показатель составляет «0»			

ИТОГО: 10 баллов

Приложение 3
«Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения» к Положению об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов»

Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения

Специалист по пожарной безопасности

№ п/п	Целевые показатели	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности работника учреждения	Общее количество баллов
1.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	1.Выполнение должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией: - разрабатывать документы по вопросам пожарной, экологической безопасности, гражданской обороны учреждения; - осуществлять регулярные проверки состояния пожарной, экологической безопасности, гражданской обороны учреждения на объектах учреждения; - проводить тренировочные занятия по оповещению и эвакуации людей из зданий учреждения; - в установленные сроки проводить занятия, инструктажи по пожарно-техническому минимуму, экологической безопасности и гражданской обороне с работниками учреждения; - контролировать наличие и исправность средств пожаротушения (огнетушителей, АСП и другие), принимать меры для своевременного устранения неисправностей; - учитывать накопление и производить сбережение средств индивидуальной защиты. - своевременно готовить и сдавать отчетную документацию, вести документацию согласно номенклатуре дел; - выполнение дополнительного объема работ, не входящего в должностные обязанности, участие в общественной деятельности;	 1 1 1 1 1 1 1 1

		- соблюдение Правил внутреннего распорядка.	1
При невыполнении одного из критериев количество баллов уменьшается на одну единицу			
2.	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, в т.ч. правил делового поведения и общения; проявления корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними, проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям различных национальностей, соблюдение конфиденциальности информации о гражданах	1
При наличии жалоб граждан на некорректное поведение, дисциплинарных взысканий за нарушение требований норм служебной и профессиональной этики показатель составляет «0»			

ИТОГО: 10 баллов

Приложение 3
«Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения» к Положению об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов»

Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения

Уборщик служебных помещений

№ п/п	Целевые показатели	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности работника учреждения	Общее количество баллов
1.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	1.Выполнение должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией: - ежедневно проводить влажную уборку во всех кабинетах, актовом зале, туалетах, в холле, коридоре и тамбуре; - ежедневно протирать пыль с мебели; -ежедневно очищать урны, собирать мусор и относить его в установленное место; - соблюдать правила санитарии и гигиены в убираемых помещениях; - следить за чистотой подоконников, окон в кабинетах, утеплять окна к зимнему периоду в служебных помещениях на вверенном участке; - рационально использовать выданные моющие средства, инвентарь и обтирочный материал; - своевременное и качественное исполнение поручений директора, заместителя директора и заведующего хозяйством; - выполнение дополнительного объема работ, не входящего в должностные обязанности, участие в общественной деятельности; - соблюдение Правил внутреннего распорядка.	 1 1 1 1 1 1 1 1
При невыполнении одного из критериев количество баллов уменьшается на одну единицу			
2.	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, в т.ч. правил делового поведения и общения; проявления корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при слу-	1

		жебных контактах с ними, проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям различных национальностей, соблюдение конфиденциальности информации о гражданах	
При наличии жалоб граждан на некорректное поведение, дисциплинарных взысканий за нарушение требований норм служебной и профессиональной этики показатель составляет «0»			

ИТОГО: 10 баллов

Приложение 3
«Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения» к Положению об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов»

Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения

Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования

№ п/п	Целевые показатели	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности работника учреждения	Общее количество баллов
1.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	1.Выполнение должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией:	
		- обеспечивать поддержание исправного состояния, безаварийную и надежную работу обслуживаемых устройств и электрооборудования;	1
		- осуществлять монтаж, демонтаж и текущий ремонт электрических сетей;	1
		- выявлять причины износа электрооборудования, принимать меры по их предупреждению и устранению;	1
		- обеспечивать правильную эксплуатацию, своевременный качественный ремонт в соответствии с инструкциями по техническому обслуживанию, действующими техническими условиями и нормами и обслуживание приборов учета электрической энергии и электрических сетей предприятия;	1
		- ликвидировать неисправности в работе устройств, их ремонт, монтаж и регулировку;	1
		- устранять повреждения и неисправности в зданиях учреждения по заявкам работников;	1
		- своевременное и качественное исполнение поручений директора, заместителя директора и заведующего хозяйством;	1
		- выполнение дополнительного объема работ, не входящего в должностные	1

		обязанности, участие в общественной деятельности; - соблюдение Правил внутреннего распорядка.	1
При невыполнении одного из критериев количество баллов уменьшается на одну единицу			
2.	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, в т.ч. правил делового поведения и общения; проявления корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними, проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям различных национальностей, соблюдение конфиденциальности информации о гражданах	1
При наличии жалоб граждан на некорректное поведение, дисциплинарных взысканий за нарушение требований норм служебной и профессиональной этики показатель составляет «0»			

ИТОГО: 10 баллов

Приложение 3
«Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения» к Положению об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов»

Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения

Музыкальный работник

№ п/п		Критерии оценки эффективности и результативности деятельности работника учреждения	Общее количество баллов
1.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией: - выполнение плановых заданий за определенный период времени по оказанию услуг в сфере социального обслуживания в рамках реализации государственного задания; - качественное и своевременное ведение учетно – отчетной документации; - соблюдение Правил внутреннего распорядка учреждения.	4 1 1
При невыполнении одного из критериев количество баллов уменьшается пропорционально установленному количеству баллов			
2.	Использование новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания граждан	Достижение позитивных результатов работы в результате разработанных и внедренных новых эффективных технологий социального обслуживания граждан. Зафиксированная положительная динамика в удовлетворенном спросе граждан на услуги в результате применения новых технологий социальной работы.	1
При отсутствии за оцениваемый период в работе новых эффективных технологий социального обслуживания граждан показатель составляет «0»			

3.	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, в т.ч. правил делового поведения и общения; проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними, проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям граждан различных национальностей, соблюдение конфиденциальности информации о гражданах	1

При наличии жалоб граждан на некорректное поведение, дисциплинарных взысканий за нарушение требований норм служебной и профессиональной этики показатель составляет «0»

4.	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг	Наличие письменных благодарностей за работу от граждан, общественных организаций и юридических лиц и отсутствие жалоб граждан на качество оказания социальных услуг.	1

При наличии жалоб граждан, признанных обоснованными по результатам проверки, показатель составляет «0»

5.	Проведение информационно-разъяснительной работы среди населения, в том числе среди обслуживаемых граждан	Проведение информационно-разъяснительной работы среди населения, в том числе среди обслуживаемых граждан и проведение совместной работы с предприятиями и организациями, ветеранскими организациями, благотворительными фондами, общественными организациями с целью оказания социальных услуг гражданам пожилого возраста и инвалидам.	1

При отсутствии и информационно-разъяснительной работы среди населения, в том числе среди обслуживаемых граждан, показатель составляет «0»

Итого: 10

Приложение 3
«Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения» к Положению об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов»

Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения

Инструктор по трудотерапии

№ п/п		Критерии оценки эффективности и результативности деятельности работника учреждения	Общее количество баллов
1.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией: - выполнение плановых заданий за определенный период времени по оказанию услуг в сфере социального обслуживания в рамках реализации государственного задания; - качественное и своевременное ведение учетно – отчетной документации; - соблюдение Правил внутреннего распорядка учреждения.	4 1 1
При невыполнении одного из критериев количество баллов уменьшается пропорционально установленному количеству баллов			
2.	Использование новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания граждан	Достижение позитивных результатов работы в результате разработанных и внедренных новых эффективных технологий социального обслуживания граждан. Зафиксированная положительная динамика в удовлетворенном спросе граждан на услуги в результате применения новых технологий социальной работы.	1
При отсутствии за оцениваемый период в работе новых эффективных технологий социального обслуживания граждан показатель составляет «0»			

3.	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, в т.ч. правил делового поведения и общения; проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними, проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям граждан различных национальностей, соблюдение конфиденциальности информации о гражданах	1

При наличии жалоб граждан на некорректное поведение, дисциплинарных взысканий за нарушение требований норм служебной и профессиональной этики показатель составляет «0»

4.	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг	Наличие письменных благодарностей за работу от граждан, общественных организаций и юридических лиц и отсутствие жалоб граждан на качество оказания социальных услуг.	1

При наличии жалоб граждан, признанных обоснованными по результатам проверки, показатель составляет «0»

5.	Проведение информационно-разъяснительной работы среди населения, в том числе среди обслуживаемых граждан	Проведение информационно-разъяснительной работы среди населения, в том числе среди обслуживаемых граждан и проведение совместной работы с предприятиями и организациями, ветеранскими организациями, благотворительными фондами, общественными организациями с целью оказания социальных услуг гражданам пожилого возраста и инвалидам.	1

При отсутствии и информационно-разъяснительной работы среди населения, в том числе среди обслуживаемых граждан, показатель составляет «0»

Итого: 10

Приложение 3
«Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения» к Положению об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов»

Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения

Мойщик посуды

№ п/п		Критерии оценки эффективности и результативности деятельности работника учреждения	Общее количество баллов
1.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией:	
		- соблюдать чистоту и порядок в буфете согласно санитарным нормам и требованиям;	1
		- оказывать помощь в получении обедов в столовой и раздаче готовых блюд;	1
		- соблюдать режим мытья столовой и кухонной посуды, правила личной гигиены;	1
		- уметь использовать на практике знания назначения и эксплуатации обслуживаемого оборудования (посудомоечной машины);	1
		- знать виды, свойства моющих средств, способы их применения;	1
		- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;	1
		- соблюдать правила и нормы охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты;	1
		- выполнять поручения директора, заместителя директора, руководителя структурного подразделения;	1
		- беречь государственное имущество, в том числе, представленное для исполнения должностных обязанностей.	1
При невыполнении одного из критериев количество баллов уменьшается на одну единицу			

2.	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, в т.ч. правил делового поведения и общения; проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними, проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям граждан различных национальностей, соблюдение конфиденциальности информации о гражданах	1

При наличии жалоб граждан на некорректное поведение, дисциплинарных взысканий за нарушение требований норм служебной и профессиональной этики показатель составляет «0»

Итого: 10

Приложение 3
«Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения» к Положению об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов»

Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения

Санитарка

№ п/п		Критерии оценки эффективности и результативности деятельности работника учреждения	Общее количество баллов
1.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией: - соблюдать правила санитарии по поддержанию в надлежащем порядке помещений; - удалять пыль с мебели, ковровых изделий, подметать и мыть вручную или с помощью машин и приспособлений стены, полы, лестницы, окна, двери, плафоны, перила и т.д.; - чистить и дезинфицировать санитарно – техническое оборудование в местах общего пользования; - производить стирку спецодежды - уметь использовать на практике знания назначения и эксплуатации обслуживаемого оборудования (стиральной машины); - знать виды, свойства моющих средств, способы их применения; - соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка; - соблюдать правила и нормы охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты; - выполнять поручения директора, заместителя директора, руководителя структурного подразделения.	1 1 1 1 1 1 1 1 1

При невыполнении одного из критериев количество баллов уменьшается на одну единицу			
2.	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, в т.ч. правил делового поведения и общения: проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними, проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям граждан различных национальностей. соблюдение конфиденциальности информации о гражданах	1
При наличии жалоб граждан на некорректное поведение, дисциплинарных взысканий за нарушение требований норм служебной и профессиональной этики показатель составляет «0»			
		Итого: 10	

Приложение 3
«Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения» к Положению об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов»

Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения

Буфетчица

№ п/п		Критерии оценки эффективности и результативности деятельности работника учреждения	Общее количество баллов
1.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией:	
		- обеспечивать правильную сортировку стола;	1
		-соблюдать чистоту и порядок в буфете согласно санитарным нормам и требованиям;	1
		- соблюдать правила личной гигиены, режим мытья столовой и кухонной посуды;	1
		- знать и соблюдать санитарно-противоэпидемические требования, правила для пищеблоков;	1
		- своевременно проходить медицинский осмотр и санитарный минимум;	1
		- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;	1
		- соблюдать правила и нормы охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты;	1
		- беречь государственное имущество, в том числе, представленное для исполнения должностных обязанностей.	1
		- выполнять поручения директора, заместителя директора, руководителя структурного подразделения.	1
При невыполнении одного из критериев количество баллов уменьшается на одну единицу			
2.	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, в т.ч. правил делового поведения и общения; проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным	1

	лицам при служебных контактах с ними, проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям граждан различных национальностей, соблюдение конфиденциальности информации о гражданах	

При наличии жалоб граждан на некорректное поведение, дисциплинарных взысканий за нарушение требований норм служебной и профессиональной этики показатель составляет «0»

Итого: 10

Приложение 3
«Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения» к Положению об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов»

Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения

Психолог

№ п/п	Целевые показатели	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности работника учреждения	Общее количество баллов
1.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией: - выполнение плановых заданий за определенный период времени по оказанию услуг в сфере социального обслуживания в рамках реализации государственного задания; - качественное и своевременное ведение учетно – отчетной документации; - соблюдение Правил внутреннего распорядка учреждения.	4 1 1
При невыполнении одного из критериев количество баллов уменьшается пропорционально установленному количеству баллов			
2.	Использование новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания граждан	Достижение позитивных результатов работы, в результате разработанных и внедренных новых эффективных технологий социального обслуживания граждан.	1
При наличии жалоб граждан на некорректное поведение, дисциплинарных взысканий за нарушение требований норм служебной и профессиональной этики показатель составляет «0»			
3.	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, в т. ч. правил делового поведения и общения; проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними, проявление терпимости и уважения к обычаям и	1

		традициям граждан различных национальностей, соблюдение конфиденциальности информации о гражданах	
При наличии жалоб граждан, признанных обоснованными по результатам проверки, показатель составляет «0»			
4.	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг	Наличие письменных благодарностей за работу от граждан, общественных организаций и юридических лиц и отсутствие жалоб граждан на качество оказания социальных услуг.	1
При отсутствии и информационно-разъяснительной работы среди населения, в том числе среди обслуживаемых граждан, показатель составляет «0»			
5.	Проведение информационно-разъяснительной работы среди населения, в том числе среди обслуживаемых граждан	Проведение информационно-разъяснительной работы среди населения, в том числе среди обслуживаемых граждан и проведение совместной работы с предприятиями и организациями, ветеранскими организациями, благотворительными фондами, общественными организациями с целью оказания социальных услуг гражданам пожилого возраста и инвалидам.	1
При отсутствии и информационно-разъяснительной работы среди населения, в том числе среди обслуживаемых граждан, показатель составляет «0»			
			Итого: 10

Приложение 3
«Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения» к Положению об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов»

Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения

Медицинская сестра по массажу

№ п/п	Целевые показатели	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности работника учреждения	Общее количество баллов
1.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией: - выполнение плановых заданий за определенный период времени по оказанию услуг в сфере социального обслуживания в рамках реализации государственного задания; - качественное и своевременное ведение учетно – отчетной документации; - соблюдение Правил внутреннего распорядка учреждения.	4 1 1
При невыполнении одного из критериев количество баллов уменьшается пропорционально установленному количеству баллов			
2.	Использование новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания граждан	Достижение позитивных результатов работы, в результате разработанных и внедренных новых эффективных технологий социального обслуживания граждан.	1
При наличии жалоб граждан на некорректное поведение, дисциплинарных взысканий за нарушение требований норм служебной и профессиональной этики показатель составляет «0»			
3.	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, в т.ч. правил делового поведения и общения; проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними, проявление терпимости и уважения к обычаям и	1

		традициям граждан различных национальностей, соблюдение конфиденциальности информации о гражданах	
При наличии жалоб граждан, признанных обоснованными по результатам проверки, показатель составляет «0»			
4.	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг	Наличие письменных благодарностей за работу от граждан, общественных организаций и юридических лиц и отсутствие жалоб граждан на качество оказания социальных услуг.	1
При отсутствии и информационно-разъяснительной работы среди населения, в том числе среди обслуживаемых граждан, показатель составляет «0»			
5.	Проведение информационно-разъяснительной работы среди населения, в том числе среди обслуживаемых граждан	Проведение информационно-разъяснительной работы среди населения, в том числе среди обслуживаемых граждан и проведение совместной работы с предприятиями и организациями, ветеранскими организациями, благотворительными фондами, общественными организациями с целью оказания социальных услуг гражданам пожилого возраста и инвалидам.	1
При отсутствии и информационно-разъяснительной работы среди населения, в том числе среди обслуживаемых граждан, показатель составляет «0»			
			Итого: 10

Приложение 3
«Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения» к Положению об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов»

Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения

Медицинская сестра Отделения по предоставлению досугово – оздоровительных услуг гражданам пожилого возраста и инвалидам

№ п/п	Целевые показатели	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности работника учреждения	Общее количество баллов
1.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией: - выполнение плановых заданий за определенный период времени по оказанию услуг в сфере социального обслуживания в рамках реализации государственного задания; - качественное и своевременное ведение учетно – отчетной документации; - соблюдение Правил внутреннего распорядка учреждения.	0-4 1 1
При невыполнении одного из критериев количество баллов уменьшается пропорционально установленному количеству баллов			
2.	Использование новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания граждан	Достижение позитивных результатов работы, в результате разработанных и внедренных новых эффективных технологий социального обслуживания граждан.	1
При наличии жалоб граждан на некорректное поведение, дисциплинарных взысканий за нарушение требований норм служебной и профессиональной этики показатель составляет «0»			
3.	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, в т.ч. правил делового поведения и общения; проявление корректности	1

		и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними, проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям граждан различных национальностей, соблюдение конфиденциальности информации о гражданах	
При наличии жалоб граждан, признанных обоснованными по результатам проверки, показатель составляет «0»			
4.	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг	Наличие письменных благодарностей за работу от граждан, общественных организаций и юридических лиц и отсутствие жалоб граждан на качество оказания социальных услуг.	1
При отсутствии и информационно-разъяснительной работы среди населения, в том числе среди обслуживаемых граждан, показатель составляет «0»			
5.	Проведение информационно-разъяснительной работы среди населения, в том числе среди обслуживаемых граждан	Проведение информационно-разъяснительной работы среди населения, в том числе среди обслуживаемых граждан и проведение совместной работы с предприятиями и организациями, ветеранскими организациями, благотворительными фондами, общественными организациями с целью оказания социальных услуг гражданам пожилого возраста и инвалидам..	1
При отсутствии и информационно-разъяснительной работы среди населения, в том числе среди обслуживаемых граждан, показатель составляет «0»			
			Итого: 10

Приложение 3
«Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения» к Положению об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов»

Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения

Диспетчер

№ п/п	Целевые показатели	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности работника учреждения	Общее количество баллов
1.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	1.Выполнение должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией:	
		- качественно и своевременно координировать, анализировать и контролировать деятельность операторов;	1
		- координировать работу по формированию отчетов;	1
		- своевременно предоставлять запрашиваемые информации в вышестоящие организации;	1
		- осуществлять непрерывный мониторинг поступающей информации относительно передвижения транспорта, его местоположения, пройденного километража, расхода топлива, контроль слива топлива и заправки транспортных средств через установленное специализированное программное обеспечение;	1
		- систематически заносить информацию о транспортных средствах и персонале в базу данных навигационно - информационной системы ГЛОНАСС;	1
		- оперативно реагировать на тревожные сообщения посредством установления связи с учреждениями социальной защиты г. Кургана, Курганской области, в случае необходимости осуществлять вызов сотрудников МЧС, ГИБДД;	1
		- вести учет рабочего времени работников диспетчерского пункта навигационно - информационной системы ГЛОНАСС;	1
		- соблюдать Правила внутреннего распорядка учреждения;	1
		- соблюдать правила и нормы охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты.	1

При невыполнении одного из критериев количество баллов уменьшается на одну единицу			
2.	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, в т.ч. правил делового поведения и общения; проявления корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними, проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям различных национальностей, соблюдение конфиденциальности информации о гражданах	1
При наличии жалоб граждан на некорректное поведение, дисциплинарных взысканий за нарушение требований норм служебной и профессиональной этики показатель составляет «0»			

ИТОГО: 10 баллов

Приложение 3
«Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения» к Положению об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов»

Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения

Оператор

№ п/п	Целевые показатели	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности работника учреждения	Общее количество баллов
1.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	1.Выполнение должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией: - осуществлять непрерывный мониторинг поступающей информации относительно передвижения транспорта, его местоположения, пройденного километража, расхода топлива, контроль слива топлива и заправки транспортных средств через установленное специализированное программное обеспечение; - систематически заносить информацию о транспортных средствах и персонале в базу данных навигационно - информационной системы ГЛОНАСС; - оперативно реагировать на тревожные сообщения посредством установления связи с учреждениями социальной защиты г. Кургана, Курганской области, в случае необходимости осуществлять вызов сотрудников МЧС, ГИБДД; - обеспечивать хранение всей поступающей информации о транспорте в базе данных; - соблюдать Правила внутреннего распорядка учреждения; - соблюдать правила и нормы охраны труда, техни ки безопасности и противопожарной защиты; - своевременно и качественно исполнять поручения директора, заместителя директора, диспетчера	2 1 2 1 1 1 1

При невыполнении одного из критериев количество баллов уменьшается на одну единицу			
2.	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, в т.ч. правил делового поведения и общения; проявления корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними, проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям различных национальностей, соблюдение конфиденциальности информации о гражданах	1
При наличии жалоб граждан на некорректное поведение, дисциплинарных взысканий за нарушение требований норм служебной и профессиональной этики показатель составляет «0»			

ИТОГО: 10 баллов