

ПОЛОЖЕНИЕ

О выплатах стимулирующего характера работникам ГБУСО ВО «Александровский комплексный центр социального обслуживания населения»

1. Общие положения

Настоящее положение «О выплатах стимулирующего характера работникам ГБУСО ВО «Александровский комплексный центр социального обслуживания населения» (далее – учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением И.О. губернатора Владимирской области от 15.08.2023г. № 576 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания Владимирской области», уставом учреждения.

- Настоящее Положение вводится с целью стимулирования работников к достижению высоких результатов труда, поощрения за интенсивность и высокие результаты работы, за качественно выполненную работу, усиления материальной заинтересованности в добросовестном выполнении своих трудовых обязанностей и повышения уровня ответственности за порученный участок работы, создания условий для проявления творческой активности каждого работника.
- Настоящее положение распространяется на всех работников, состоящих в штате учреждения, в том числе совместителей, за исключением работников, работающих по договорам гражданско-правового характера.

2. Выплаты стимулирующего характера

2.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с целью стимулирования работников учреждения к достижению высоких результатов в работе и поощрения за качество выполняемых работ.

2.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера могут быть изменены либо отменены при ухудшении показателей в работе или окончании особо важных или срочных работ.

2.3. Для целей стимулирования работников учреждения к достижению высоких результатов труда и поощрения за качественно выполненную работу объем средств на указанные выплаты предусматривается в размере не менее 30% от общих поступлений в фонд оплаты учреждения.

2.4 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом директора учреждения сроком на месяц, квартал, полугодие, год. Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы работника. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

2.5.1. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются по

решению директора учреждения в пределах фонда оплаты труда в отношении: заместителя директора, главного бухгалтера, юрисконсульта, специалиста по кадрам, заведующего хозяйством, специалиста по охране труда, системного администратора, водителя, уборщика служебных помещений, дворника.

2.5.2. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются по представлению служебной записки руководителя соответствующего структурного подразделения в пределах фонда оплаты труда в отношении: бухгалтеров, специалистов по социальной работе, специалиста по работе с семьей, психолога в социальной сфере, реабилитолога, логопеда-дефектолога, сиделки.

2.5.3. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам учреждения в пределах фонда оплаты труда в отношении: заведующих отделениями.

2.6. Фонд оплаты труда заместителя директора и главного бухгалтера не должен превышать фонд оплаты труда директора учреждения.

2.7. Стимулирующие выплаты работникам учреждения могут быть установлены (с учетом финансовых возможностей) в размере:

- заместитель директора до 30%;
- главный бухгалтер до 30%;
- бухгалтер до 1200%;
- юрисконсульт до 1200%;
- специалист по кадрам до 1200%;
- заведующий хозяйством до 1200%;
- специалист по охране труда до 1200%;
- системный администратор до 1200%;
- водитель до 1200%;
- уборщик служебных помещений до 1200%;
- дворник до 1200%

2.8. Финансирование расходов по выплатам стимулирующего характера производится за счет средств учреждения в пределах общего объема фонда оплаты труда.

2.9. Социальным работникам виды стимулирующих выплат определяются пропорционально числу баллов по результатам оценки эффективности деятельности работника (за фактически отработанное рабочее время) по следующим формулам:

а)	Стоимость 1 балла эффективности в %	=	$\sum$ с.в
			$\sum$ бал. отд

где: $\sum \text{с.в.}$ - общая сумма стимулирующих выплат по отделению социальной помощи на дому в процентах;

$\sum \text{бал. отд.}$ - общее количество баллов по отделению социальной помощи на дому.

$$V \text{ стим.} = \text{Стоимость 1 балла эффект.} \times \sum \text{б.р.};$$

где: $V \text{ стим.}$ – объем стимулирования труда конкретного работника ;

$\sum \text{б.р.}$ – общее количество баллов социального работника, подсчитанное по критериям

качества и интенсивности, приведенным в приложении №1.

б)	Стоимость 1 балла эффективности в руб.	=	$\sum$ с.в
			$\sum$ бал. отд

где: $\sum \text{с.в.}$ - общая сумма стимулирующих выплат по отделению социальной помощи на дому в рублях ;
 $\sum \text{бал. отд.}$ - общее количество баллов по отделению социальной помощи на дому.

$$V \text{ стим.} = \text{Стоимость 1 балла эффект.} \times \sum \text{б.р.} ;$$

где: $V \text{ стим.}$ – объем стимулирования труда конкретного работника ;
 $\sum \text{б.р.}$ – общее количество баллов социального работника.

Общее количество баллов социального работника ($\sum \text{б.р.}$) исчисляется по формуле:

$$\sum \text{б.р.} = \sum \text{э.р.} \times \text{Квр.};$$

где: $\sum \text{э.р.}$ - количество баллов социального работника, подсчитанное по критериям качества и интенсивности, приведенным в приложении №1;
Квр.- коэффициент, учитывающий фактически отработанное время работником в определенном периоде (месяц, квартал и т.д.).

Квр.=	Фвр.
	Нвр.

где: Фвр.- фактически отработанное работником время в данном периоде (час.);

Нвр- среднемесячная норма рабочего времени в час. (определяется ежегодно согласно производственного календаря).

2.9.1. Заведующим отделения социального обслуживания на дому, заведующему отделения срочной социальной помощи, заведующему отделения реабилитации детей с ограниченными возможностями здоровья и ранней помощи, заведующему профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних с участковой службой, специалистам по социальной работе, виды стимулирующих выплат определяются пропорционально числу баллов по результатам оценки эффективности деятельности работника (за фактически отработанное рабочее время) по следующим формулам:

а)	Стоимость 1 балла эффективности в %	=	$\sum$ с.в.к
			$\sum$ бал.

где: $\sum \text{с.в.к}$ - общая сумма стимулирующих выплат по вышеперечисленным специалистам (исходя из финансовых возможностей учреждения, по каждой категории отдельно) в процентах;

$\sum \text{бал.}$ - общее количество баллов по конкретной категории специалистов.

$$V \text{ стим.} = \text{Стоимость 1 балла эффект.} \times \sum \text{б.р.};$$

где: $V \text{ стим.}$ – объем стимулирования труда конкретного специалиста;

$\sum \text{б.р.}$ – общее количество баллов специалиста, подсчитанное по критериям качества и интенсивности, приведенным в приложении №1.

б) Стоимость 1 балла эффективности в руб.	=	$\sum$ с.в.к
		$\sum$ бал.

где: $\sum \text{с.в.к}$ - общая сумма стимулирующих выплат по вышеперечисленным специалистам (исходя из финансовых возможностей учреждения, по каждой категории отдельно) в рублях ;

$\sum$ бал. .- общее количество баллов по конкретной категории специалистов .

V стим. = Стоимость 1 балла эффект. $\times \sum$ б.р. ;

где: V стим. – объем стимулирования труда конкретного работника ;

$\sum$ б.р. – общее количество баллов специалиста, подсчитанное по критериям качества и интенсивности, приведенным в приложении №1.

Общее количество баллов ($\sum$ б.р.) исчисляется по формуле:

$$\sum \text{б.р.} = \sum \text{э.р.} \times \text{Квр.};$$

где: $\sum$ э.р.- количество баллов специалиста, подсчитанное по критериям эффективности работы, приведенным в приложении 1;

Квр.- коэффициент, учитывающий фактически отработанное время работником в определенном периоде (месяц, квартал и т.д.).

Квр.=	Фвр.
	Нвр.

где: Фвр.- фактически отработанное работником время в данном периоде (час.);

Нвр.- норма рабочего времени в данном периоде (час.).

2.10. Выплаты стимулирующего характера производятся в дни установления для выплаты заработной платы работникам учреждения.

2.11. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам работников учреждений. Размер выплат стимулирующего характера не образует нового должностного оклада.

3. Выплаты за качество, интенсивность и высокие результаты работы.

3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, которые в силу своих должностных (функциональных) обязанностей выполняют работу, сопряженную с повышенной нагрузкой или интенсивностью труда в течение рабочего дня.

3.2. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год.

3.3. В учреждении ежемесячно в установленные сроки осуществляется оценка эффективности деятельности работников, с оформлением результатов в оценочных листах эффективности. Стимулирование труда работника производится за фактически отработанное рабочее время.

3.4. Выплаты за качество, интенсивность и высокие результаты выполняемых работ производится в пределах фонда оплаты труда.

3.5. Размер выплаты определяется в соответствии с показателями качества, интенсивности и высоких результатов работы согласно приложению №1 к Положению.

3.6. В случаях нарушения работником по его вине установленных сроков выполнения заданий, невыполнения или ненадлежащего выполнения показателей интенсивности и высоких результатов работы, а также в случае изменения условий труда работника или снижения результативности в работе, при наличии нарушения по результатам проверок деятельности конкретного работника, дисциплинарного взыскания, выплаты могут быть уменьшены или отменены приказом директора учреждения на основании служебных записок руководители структурных подразделений, актов внутренних проверок, протокола комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам учреждения, специалиста по охране труда, лица, ответственного за ведение работы в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций.

4. Премияльные выплаты

4.1. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, устанавливаются следующие премии:

- премия по итогам работы за период – месяц. Квартал, полугодие, 9 месяцев и (или) год;
- премия за выполнение особо важных, ответственных работ.

4.2. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев и (или) год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение дополнительно порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- отсутствие дисциплинарного взыскания в отчетном периоде (для всех категорий работников учреждения);
- отсутствие нарушений по результатам проверок деятельности учреждения, отдельного работника за отчетный период.

4.3. Премия за выполнение особо важных, ответственных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных, ответственных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат.

4.4. Размер премии работников оформляется приказом директор учреждения по представлениям (ходатайствам) заместителя директора, руководителями структурных подразделений. В представлениях (ходатайствах) указываются конкретные основания, по которым выплачивается премия.

4.5. Размер премии может начисляться:

- в процентном соотношении к должностному окладу работника за фактически отработанное время;
- от назначенной суммы в расчете за ставку, не зависящей от должностного оклада работника за фактически отработанное время;
- фиксированной денежной суммой не зависимо от должностного оклада и фактически отработанного времени.

4.6. Работникам, имеющим нарушения по результатам проверок отдельного работника за отчетный период, дисциплинарные взыскания, премия уменьшается или не выплачивается.

5. Иные выплаты

5.1. Работникам учреждения может выплачиваться материальная помощь:

- в связи со стихийным бедствием – до 5000 (пяти тысяч) рублей;
- болезнь работника или детей работника, являющегося единственным родителем – до 3000 (трех тысяч) рублей;
- помощь членам семьи умершего работника или работнику в связи со смертью близких родственников (супруг(а), родители, дети, братья, сестры) – до 5000 (пяти тысяч) рублей;

5.2. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда, или из средств, полученных за оказание платных услуг населению.

Критерии оценочного листа социального работника
Выплата за качество и интенсивность выполняемых работ

	№ п/п	Наименование критерия для социальных работников	Количество баллов
Показатели интенсивности	1.	Обслуживание лиц, находящихся на постельном режиме, инвалидов	до 3 баллов
	1.1.	за каждого человека	1 балл
	2.	Обслуживание детей-инвалидов:	до 2 баллов
	2.1.	за каждого человека	1 балл
	3.	Оказание социальных услуг гражданам связанные с повышенными трудозатратами из-за особенности инфраструктуры (отдаленности места проживания получателей социальны услуг от магазинов, аптек; проживание ПСУ на 4 этаже и выше в домах без лифта/неисправности лифта), проживание в труднодоступных районах	до 5 баллов
	4.	Участие в мероприятиях учреждения, проведение досуговых мероприятий с получателями социальных услуг	до 3 баллов
	4.1.	за каждое мероприятие	1 балл
	5.	Соответствие временных затрат занимаемой ставке	
	5.1.	10% уменьшения	- 0,5 баллов
	5.2.	10% увеличения	0,5 баллов
	6.	Выполнение дополнительных функций, разовых работ, не входящих в трудовые обязанности с учетом степени участия	от 0,5 до 3 баллов
Показатели качества	7.	Отсутствие замечаний по ведению документации, сдачи отчетности и прочее	10 балл
	7.1.	за каждое замечание	- 0,5 баллов
	8.	Учет отзывов получателей социальных услуг	до 1 балла
	8.1.	Наличие положительных отзывов получателей социальных услуг	0,5
	8.2.	Жалобы со стороны получателей социальных услуг	-1

Выплата за качество и интенсивность выполняемых работ

	№ п/п	Наименование критерия	Количество %
	Административно-управленческий персонал		
	1. Юрисконсульт		
Показатели качества	1.1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства к работе, нарушений, выявленных внутренними проверками, предписаний при проведении проверок контролирующих органов	до 150%
	1.2.	Отсутствие ошибок, соблюдение сроков, а также степень сложности трудовых процессов при подготовке приказов, планов, отчетов, справок, аналитических записок, договоров, в закупочной деятельности	до 250%
	1.3.	Своевременность и качество предоставления отчетов, планов, статистической отчетности и других сведений	до 250%
Показатели интенсивности	1.4.	Выполнение дополнительных функций, разовых работ, не входящих в трудовые обязанности с учетом степени участия	до 250%
	1.5.	Выполнение срочных и неотложных работ, требующих повышенного внимания	до 300%
	2. Специалист по кадрам		
Показатели качества	2.1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства к работе, нарушений, выявленных внутренними проверками, предписаний при проведении проверок контролирующих органов	до 150%
	2.2.	Соблюдение сроков, а также степень сложности трудовых процессов при подготовке приказов, планов, отчетов, справок, аналитических записок	до 150%
	2.3.	Своевременность и качество предоставления отчетов, планов, статистической отчетности и других сведений	до 200%
Показатели интенсивности	2.4.	Выполнение дополнительных функций, разовых работ, не входящих в трудовые обязанности с учетом степени участия	до 400%
	2.5.	Выполнение срочных и неотложных работ, требующих повышенного внимания	до 300%
	3. Заведующий хозяйством		
Показатели качества	3.1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства к работе, нарушений, предписаний контролирующих органов	до 200%
	3.2.	Своевременность и полнота ведения документации по профессиональным направлениям деятельности	до 200%
	3.3.	Своевременная подача заявок на приобретение товарно-материальных ценностей, на ремонт имущества, сдача отчетности в бухгалтерию	до 200%
	3.4.	Своевременный приём и отпуск товарно-материальных ценностей, обеспечение сохранности товарно-материальных ценностей, учёта, предотвращение их порчи и потерь товарно-материальных ценностей	до 200%
	3.5.	Своевременная подготовка учреждения к отопительному сезону	до 100%
Показатели интенсивности	3.6.	Выполнение дополнительных функций, разовых работ, не	до 100%

		входящих в трудовые обязанности с учетом степени участия	
	3.7	Выполнение срочных и неотложных работ, требующих повышенного внимания	до 100%
	3.8	Выполнение работ с высоким качеством в короткие сроки при минимальном руководстве	до 100%
	4. Специалист по охране труда		
Показатели качества	4.1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства к работе, нарушений, выявленных внутренними проверками, предписаний при проведении проверок контролирующих органов	до 100%
	4.2.	Отсутствие ошибок и соблюдение сроков при подготовке приказов, планов, отчетов, справок, аналитических записок	до 100%
	4.3.	Своевременность, качество и степень сложности предоставления отчетов, планов, статистической отчетности и других сведений	до 200%
	4.4.	Своевременное проведение обучения персонала в соответствии с планом по ГО и ЧС, организация и проведение учебных тренировок	до 150%
Показатели интенсивности	4.5.	Выполнение дополнительных функций, разовых работ, не входящих в трудовые обязанности с учетом степени участия	до 200%
	4.6.	Выполнение срочных и неотложных работ, требующих повышенного внимания	до 200%
	4.7.	Выполнение работ с высоким качеством в короткие сроки при минимальном руководстве	до 250%
	5. Системный администратор		
Показатели качества	5.1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства к работе, нарушений, выявленных внутренними проверками, предписаний при проведении проверок контролирующих органов	до 200%
	5.2.	Своевременная и качественная поддержка и обслуживание программного обеспечения	до 200%
	5.3.	Техническое сопровождение онлайн мероприятий, конференций, онлайн-семинаров и вебинаров, подготовка презентаций и проектов	до 200%
Показатели интенсивности	5.4.	Выполнение дополнительных функций, разовых работ, не входящих в трудовые обязанности с учетом степени участия	до 200%
	5.5.	Выполнение срочных и неотложных работ, требующих повышенного внимания	до 200%
	5.6.	Работа в режиме срочности и оперативности	до 200%
	6. Главный бухгалтер		

Показатели качества	6.1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства к работе, нарушений, выявленных внутренними проверками, предписаний при проведении проверок контролирующих органов	до 7,5%
	6.2.	Своевременность, качество и степень сложности предоставления отчетов, планов, статистической отчетности и других сведений	до 7,5%
Показатели интенсивности	6.3.	Работа в режиме срочности и оперативности. Предоставление срочной информации по требованию контрольно-надзорных органов, учредителя, руководителя	до 7,5%
	6.4.	Большой объем и своевременность предоставляемых отчетов в различные организации. Обработка большого объема первичных документов в сжатые сроки.	до 7,5%
	7.Бухгалтер		
Показатели качества	7.1.	Повышение уровня квалификации, в т. ч. освоение программного обеспечения по профилю работы.	до 250%
	7.2.	Отсутствие замечаний в ходе проверок, проводимых контрольно-надзорными органами: - в случае однократно зафиксированного замечания - при наличии двух и более замечаний	до -100% до -200%
	7.3.	Своевременность и достоверность предоставления бухгалтерских отчетов и других сведений (соблюдение сроков, установленных порядков и форм предоставления сведений, отчетов, информации): - нарушение сроков предоставления сведений, отчетов, информации более чем на 1 рабочий день	до 350% до -350%
Показатели интенсивности	7.4.	Выполнение дополнительных функций, не входящих в должностные обязанности, с учетом участия в проведении разовых работ (степень участия в проведении разовых работ оценивается по сложности, интенсивности, объему порученной работы): - невыполнение полностью или частично - отказ	до 350% -до -100% -до -350%
	7.5.	Работа в режиме срочности и оперативности. Большой объем и своевременность предоставляемых отчетов в различные организации. Обработка большого объема первичных документов в сжатые сроки. Предоставление срочной информации по требованию контрольно-надзорных органов, учредителя, руководителя	до 250%
	Вспомогательный персонал		

	1. Водитель		
Показатели качества	1.1.	Отсутствие обоснованных замечаний со стороны руководства, контролирующих органов, жалоб со стороны получателей социальных услуг	до 300%
	1.2.	Качественное заполнение путевых листов - в случае однократно зафиксированного замечания - при наличии двух и более замечаний	до 200% до – 150% до – 200%
	1.3.	Отсутствие нарушений ПДД, штрафов, ДТП - в случае однократно зафиксированного нарушения - при наличии двух и более нарушений	до 200% до – 150% до – 200%
	1.4.	Обеспечение сохранности имущества, ТМЦ. Соблюдение нормы расходов ГСМ	до 150%
Показатели интенсивности	1.5.	Выполнение дополнительных функций, разовых работ, не входящих в трудовые обязанности с учетом степени участия	до 150%
	1.6.	Выполнение срочных и неотложных работ, требующих повышенного внимания	до 200%
	2. Уборщик служебных помещений		
Показатели качества	2.1.	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны руководства и получателей социальных услуг	до 200%
	2.2.	Своевременная и качественная уборка помещений	до 250%
	2.3.	Соблюдение правил санитарии	до 250%
	2.4.	Соблюдение требований охраны труда и правил пожарной безопасности	до 250%
Показатели интенсивности	2.5.	Выполнение дополнительных функций, разовых работ, не входящих в трудовые обязанности с учетом степени участия	до 250%
	3. Дворник		
Показатели качества	3.1.	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны руководства	300%
	3.2.	Отсутствие замечаний по состоянию территории. Сохранности инвентаря	300%
Показатели интенсивности	3.3.	Степень сложности трудовых процессов по уборке территории	300%
	3.4.	Выполнение дополнительных функций, разовых работ, не входящих в трудовые обязанности с учетом степени участия	300%
	Отделение социальной помощи на дому		

	1.Заведующий отделением		
Показатели качества	1.1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства к работе, а также со стороны получателей социальных услуг, контролирурующих органов, замечаний по результатам внутренних проверок	5 баллов (минус 1 балл за каждое замечание)
	1.2.	Качественное исполнение, своевременность и полнота ведения документации по профессиональным направлениям деятельности, сдача отчетов	5 баллов (минус 1 балл за каждое замечание)
Показатели интенсивности	1.3.	Участие в организации и проведении мероприятий, акций, проведение досуговых мероприятий с получателями социальных услуг, социальными работниками	до 3 баллов
	1.3.1.	1 мероприятие в месяц	1 балл
	1.4.	Использование эффективных методов и форм работы в процессе социального обслуживания граждан (выступления, публикации, информации о деятельности в СМИ, участие в семинарах, организация мини-клубов, организация поздравлений ПСУ, разработка буклетов, проведение телемостов и т.д.) по 1 баллу за каждую форму работы	до 3 баллов
	1.5	Выполнение дополнительных функций, разовых работ, не входящих в должностные обязанности (по 1 баллу за каждую форму работы)	до 2 баллов
	Отделение срочной помощи		
	1. Заведующий отделением		
Показатели качества	1.1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства к работе, а также со стороны получателей социальных услуг, контролирующих органов, замечаний по результатам внутренних проверок	5 баллов (минус 1 балл за каждое замечание)
	1.2.	Качественное исполнение, своевременность и полнота ведения документации по профессиональным направлениям деятельности, сдача отчетов	до 5 баллов (минус 1 балл за каждое замечание)
Показатели интенсивности	1.3.	Участие в организации и проведении мероприятий, акций, проведение досуговых мероприятий с получателями социальных услуг	до 3 баллов
	1.3.1.	1 мероприятие в месяц	1 балл
	1.4.	Использование эффективных методов и форм работы в процессе социального обслуживания граждан (выступления, публикации, информации о деятельности в СМИ, участие в семинарах, организация мини-клубов, организация поздравлений ПСУ, разработка буклетов, проведение телемостов и т.д.) по 1 баллу за каждую форму работы	до 3 баллов
	1.5.	Выполнение дополнительных функций, разовых работ, не	до 2 баллов

		входящих в должностные обязанности (по 1 баллу за каждую форму работы)	
		2. Специалист по социальной работе	
Показатели качества	2.1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства к работе, а также со стороны получателей социальных услуг, контролирующих органов, замечаний по результатам внутренних проверок	5 баллов (минус 1 балл за каждое замечание)
	2.2.	Качественное исполнение, своевременность и полнота ведения документации по профессиональным направлениям деятельности, сдача отчетов - при наличии одного замечания - при наличии двух и более замечаний	5 баллов (минус 1 балл за каждое замечание)
Показатели интенсивности	2.3.	Выполнение дополнительных функций, разовых работ, не входящих в трудовые обязанности с учетом степени участия	до 3 баллов
	2.3.1.	Использование эффективных методов и форм работы в процессе социального обслуживания граждан (по 1 баллу за каждую форму работы)	до 3 баллов
	2.3.2.	Выполнение работ с высоким качеством в короткие сроки при минимальном руководстве	до 2 баллов
		Отделение реабилитации детей с ограниченными возможностями здоровья и ранней помощи	
		1. Заведующий отделением	
Показатели качества	1.1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства к работе, а также со стороны получателей социальных услуг, контролирующих органов, замечаний по результатам внутренних проверок	5 баллов (минус 1 балл за каждое замечание)
	1.2.	Качественное исполнение, своевременность и полнота ведения документации по профессиональным направлениям деятельности, сдача отчетов	5 баллов (минус 1 балл за каждое замечание)
Показатели интенсивности	1.3.	Участие в организации и проведении мероприятий, акций, проведение досуговых мероприятий с получателями социальных услуг	до 3 баллов
	1.4.	Использование эффективных методов и форм работы в процессе социального обслуживания граждан (выступления, публикации, информации о деятельности в СМИ, участие в семинарах, организация мини-клубов, организация поздравлений ПСУ, разработка буклетов, проведение телемостов и т.д.) по 1 баллу за каждую форму работы	до 3 баллов
	1.5.	Выполнение дополнительных функций, разовых работ, не входящих в должностные обязанности (по 1 баллу за каждую форму работы)	до 2 баллов
		2. Специалист по социальной работе	

Показатели качества	2.1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства к работе, а также со стороны получателей социальных услуг, контролирующих органов, замечаний по результатам внутренних проверок	5 баллов (минус 1 балл за каждое замечание)
	2.2.	Своевременность и полнота ведения документации по профессиональным направлениям деятельности, сдача отчетов - при наличии одного замечания - при наличии двух и более замечаний	5 баллов (минус 1 балл за каждое замечание)
	2.3.	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг: - отсутствие письменных жалоб или обращений на качество и объем оказания услуг - наличие письменных жалоб граждан на качество и объем оказания услуг, признанных обоснованными по результатам проверок	5 баллов -5 баллов (за каждую жалобу)
Показатели интенсивности	2.4.	Выполнение дополнительных функций, разовых работ, не входящих в трудовые обязанности с учетом степени участия.	до 5 баллов
	2.5.	Выполнение срочных и неотложных работ, требующих повышенного внимания	до 3 баллов
	2.6.	Выполнение работ с высоким качеством в короткие сроки при минимальном руководстве	до 3 баллов
	2.7.	Использование новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания населения, разработка пособий, буклетов, рекомендаций, наличие выступлений	до 5 баллов
		3. Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере	
Показатели качества	4.1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства к работе, а также со стороны получателей социальных услуг, контролирующих органов, замечаний по результатам внутренних проверок	5 баллов (минус 1 балл за каждое замечание)
	4.2.	Своевременность и полнота ведения документации по профессиональным направлениям деятельности, сдача отчетов - при наличии одного замечания; - при наличии двух и более замечаний	5 баллов (минус 1 балл за каждое замечание)
	4.3.	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг: - отсутствие письменных жалоб или обращений на качество и объем оказания услуг - наличие письменных жалоб граждан на качество и объем оказания услуг, признанных обоснованными по результатам проверок	5 баллов -5 баллов (за каждую жалобу)
Показатели	4.4.	Выполнение дополнительных функций, разовых работ, не входящих в трудовые обязанности с учетом степени участия.	до 5 баллов
	4.5.	Выполнение срочных и неотложных работ, требующих	до 3 баллов

		повышенного внимания	
	4.6.	Выполнение работ с высоким качеством в короткие сроки при минимальном руководстве	до 3 баллов
	4.7.	Использование новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания населения, разработка пособий, буклетов, рекомендаций, наличие выступлений	до 5 баллов
		4. Психолог в социальной сфере	
Показатели качества	5.1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства к работе, а также со стороны получателей социальных услуг, контролирующих органов, замечаний по результатам внутренних проверок	5 баллов (минус 1 балл за каждое замечание)
	5.2.	Своевременность и полнота ведения документации по профессиональным направлениям деятельности, сдача отчетов - при наличии одного замечания; - при наличии двух и более замечаний	5 баллов (минус 1 балл за каждое замечание)
	5.3.	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг: - отсутствие письменных жалоб или обращений на качество и объем оказания услуг, - наличие письменных жалоб граждан на качество и объем оказания услуг, признанных обоснованными по результатам проверок.	5 баллов -5 баллов (за каждую жалобу)
Показатели интенсивности	5.4.	Выполнение дополнительных функций, разовых работ, не входящих в трудовые обязанности с учетом степени участия.	до 5 баллов
	5.5.	Выполнение срочных и неотложных работ, требующих повышенного внимания	до 3 баллов
	5.6.	Выполнение работ с высоким качеством в короткие сроки при минимальном руководстве	до 3 баллов
	5.7.	Использование новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания населения, разработка пособий, буклетов, рекомендаций, наличие выступлений	до 5 баллов
		Отделение профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних с участковой службой	
		1. Заведующий отделением	
Показатели качества	1.1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства к работе, а также со стороны получателей социальных услуг, контролирующих органов, замечаний по результатам внутренних проверок	5 баллов (минус 1 балл за каждое замечание)
	1.2.	Качественное исполнение, своевременность и полнота ведения документации по профессиональным направлениям деятельности, сдача отчетов	5 баллов (минус 1 балл за каждое замечание)
	1.3.	Участие в организации и проведении мероприятий, проведение	до 3 баллов

Показатели интенсивности		досуговых мероприятий с получателями социальных услуг	
	1.3.1.	1 мероприятие в месяц	1 балл
	1.4	Использование эффективных методов и форм работы в процессе социального обслуживания граждан (выступления, публикации, информации о деятельности в СМИ, участие в семинарах, организация мини-клубов, организация поздравлений ПСУ, разработка буклетов, проведение телемостов и т.д.) по 1 баллу за каждую форму работы	до 3 баллов
	1.5.	Выполнение дополнительных функций, разовых работ, не входящих в должностные обязанности (по 1 баллу за каждую форму работы)	до 2 баллов
		2. Специалист по социальной работе	
Показатели качества	2.1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства к работе, а также со стороны получателей социальных услуг, контролирующих органов, замечаний по результатам внутренних проверок	5 баллов (минус 1 балл за каждое замечание)
	2.2.	Своевременность и полнота ведения документации по профессиональным направлениям деятельности, сдача отчетов - при наличии одного замечания - при наличии двух и более замечаний	5 баллов (минус 1 балл за каждое замечание)
	2.3.	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг: - отсутствие письменных жалоб или обращений на качество и объем оказания услуг - наличие письменных жалоб граждан на качество и объем оказания услуг, признанных обоснованными по результатам проверок	5 баллов -5 баллов (за каждую жалобу)
Показатели интенсивности	2.4.	Выполнение дополнительных функций, разовых работ, не входящих в трудовые обязанности с учетом степени участия	от 1 до 2 баллов
	2.5.	Участие в организации и проведении мероприятий, проведение досуговых мероприятий с получателями социальных услуг (по 1 баллу за каждое мероприятие) но не более 3 баллов	до 3 баллов
	2.6.	Выполнение работ с высоким качеством в короткие сроки при минимальном руководстве	от 1 до 2 баллов
	2.7.	Использование эффективных методов и форм работы в процессе социального обслуживания граждан, разработка пособий, буклетов, рекомендаций, наличие выступлений (по 1 баллу за каждую форму)	до 3 баллов
	Семейный многофункциональный центр		

		1. Заведующий отделением	
Показатели качества	1.1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства к работе, а также со стороны получателей социальных услуг, контролирурующих органов, замечаний по результатам внутренних проверок	5 баллов (минус 1 балл за каждое замечание)
	1.2.	Качественное исполнение, своевременность и полнота ведения документации по профессиональным направлениям деятельности, сдача отчетов	5 баллов (минус 1 балл за каждое замечание)
Показатели интенсивности	1.3.	Участие в организации и проведении мероприятий, проведение досуговых мероприятий с получателями социальных услуг	до 3 баллов
	1.3.1.	1 мероприятие в месяц	1 балл
	1.4	Использование эффективных методов и форм работы в процессе социального обслуживания граждан (выступления, публикации, информации о деятельности в СМИ, участие в семинарах, организация мини-клубов, организация поздравлений ПСУ, разработка буклетов, проведение телемостов и т.д.) по 1 баллу за каждую форму работы	до 3 баллов
	1.5.	Выполнение дополнительных функций, разовых работ, не входящих в должностные обязанности (по 1 баллу за каждую форму работы)	до 2 баллов
		2. Специалист по социальной работе	
Показатели качества	2.1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства к работе, а также со стороны получателей социальных услуг, контролирующих органов, замечаний по результатам внутренних проверок	5 баллов (минус 1 балл за каждое замечание)
	2.2.	Своевременность и полнота ведения документации по профессиональным направлениям деятельности, сдача отчетов - при наличии одного замечания - при наличии двух и более замечаний	5 баллов (минус 1 балл за каждое замечание)
	2.3.	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг: - отсутствие письменных жалоб или обращений на качество и объем оказания услуг - наличие письменных жалоб граждан на качество и объем оказания услуг, признанных обоснованными по результатам проверок	5 баллов -5 баллов (за каждую жалобу)
Показатели интенсивности	2.4.	Выполнение дополнительных функций, разовых работ, не входящих в трудовые обязанности с учетом степени участия	от 1 до 2 баллов
	2.5.	Участие в организации и проведении мероприятий, проведение досуговых мероприятий с получателями социальных услуг (по 1 баллу за каждое мероприятие) но не более 3 баллов	до 3 баллов
	2.6.	Выполнение работ с высоким качеством в короткие сроки при минимальном руководстве	от 1 до 2 баллов
	2.7.	Использование эффективных методов и форм работы в процессе	до 3 баллов

		социального обслуживания граждан, разработка пособий, буклетов, рекомендаций, наличие выступлений (по 1 баллу за каждую форму)	
	3. Юрисконсульт		
Показатели качества	3.1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства к работе, нарушений, выявленных внутренними проверками, предписаний при проведении проверок контролирурующих органов	до 150%
	3.2.	Отсутствие ошибок, соблюдение сроков, а также степень сложности трудовых процессов при подготовке приказов, планов, отчетов, справок, аналитических записок, договоров.	до 250%
	3.3.	Своевременность и качество предоставления отчетов, планов, статистической отчетности и других сведений	до 250%
Показатели интенсивности	3.4.	Выполнение дополнительных функций, разовых работ, не входящих в трудовые обязанности с учетом степени участия	до 250%
	3.5.	Выполнение срочных и неотложных работ, требующих повышенного внимания	до 300%
	4. Психолог в социальной сфере		
Показатели качества	4.1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства к работе, а также со стороны получателей социальных услуг, контролирурующих органов, замечаний по результатам внутренних проверок	5 баллов (минус 1 балл за каждое замечание)
	4.2.	Своевременность и полнота ведения документации по профессиональным направлениям деятельности, сдача отчетов - при наличии одного замечания; - при наличии двух и более замечаний	5 баллов (минус 1 балл за каждое замечание)
	4.3.	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг: - отсутствие письменных жалоб или обращений на качество и объем оказания услуг, - наличие письменных жалоб граждан на качество и объем оказания услуг, признанных обоснованными по результатам проверок.	5 баллов -5 баллов (за каждую жалобу)
Показатели интенсивности	4.4.	Выполнение дополнительных функций, разовых работ, не входящих в трудовые обязанности с учетом степени участия.	до 5 баллов
	4.5.	Выполнение срочных и неотложных работ, требующих повышенного внимания	до 3 баллов
	4.6.	Выполнение работ с высоким качеством в короткие сроки при минимальном руководстве	до 3 баллов
	4.7.	Использование новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания населения, разработка пособий, буклетов, рекомендаций, наличие выступлений	до 5 баллов
	5. Специалист по работе с семьей		
Показатели качества	5.1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства к работе, а также со стороны получателей социальных услуг, контролирурующих органов, замечаний по результатам внутренних проверок	5 баллов (минус 1 балл за каждое замечание)
	5.2.	Своевременность и полнота ведения документации по	5 баллов

		профессиональным направлениям деятельности, сдача отчетов - при наличии одного замечания - при наличии двух и более замечаний	(минус 1 балл за каждое замечание)
	5.3.	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг: - отсутствие письменных жалоб или обращений на качество и объем оказания услуг - наличие письменных жалоб граждан на качество и объем оказания услуг, признанных обоснованными по результатам проверок	5 баллов -5 баллов (за каждую жалобу)
Показатели интенсивности	5.4.	Выполнение дополнительных функций, разовых работ, не входящих в трудовые обязанности с учетом степени участия	от 1 до 2 баллов
	5.5.	Участие в организации и проведении мероприятий, проведение досуговых мероприятий с получателями социальных услуг (по 1 баллу за каждое мероприятие) но не более 3 баллов	до 3 баллов
	5.6.	Выполнение работ с высоким качеством в короткие сроки при минимальном руководстве	от 1 до 2 баллов
	5.7.	Использование эффективных методов и форм работы в процессе социального обслуживания граждан, разработка пособий, буклетов, рекомендаций, наличие выступлений (по 1 баллу за каждую форму)	до 3 баллов

Согласовано:
 Заместитель директора
 Специалист по кадрам

Т.Ю.Колесникова
 А.В. Богданова