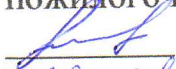


СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
муниципального бюджетного
учреждения Каменского района «Центр
социального обслуживания граждан
пожилого возраста и инвалидов»

 И.М. Алексикова
«26» августа 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор муниципального бюджетного
учреждения Каменского района «Центр
социального обслуживания граждан
пожилого возраста и инвалидов»



 Ю.В. Степанюгина
«26» августа 2019 г.

Положение

о стимулирующих выплатах
работникам муниципального бюджетного учреждения Каменского района «Центр
социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о стимулирующих выплатах работников муниципального бюджетного учреждения Каменского района «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов» (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением Администрации Каменского района от 31.03.2017 № 209 «Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения Каменского района «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов», в целях усиления материальной заинтересованности работников, в повышении эффективности труда, улучшения качества оказываемых ими услуг и роста квалификации, поддержки престижа профессии.

1.2. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству и предусматривает дифференцированный подход к стимулированию в зависимости от квалификации и личного вклада каждого работника, пропорционально отработанному времени.

1.3. Под стимулирующими выплатами следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх оплаты труда, включающей оклад и надбавки, установленные штатным расписанием.

1.4. Работникам учреждения осуществляются стимулирующие выплаты:
за качество выполняемых работ;
за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
премиальные выплаты по итогам работы;
иные выплаты стимулирующего характера.

1.5. Премирование работников учреждения осуществляется:
за счет средств субсидий областного бюджета (ежемесячно, по итогам квартала, по итогам года);

за счет средств полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности (ежемесячно, по итогам квартала, по итогам года).

1.6. Данные средства могут использоваться при наличии фонда премирования: на стимулирование работников по результатам работы за определенный период времени (ежемесячно, по итогам квартала, по итогам года);

в связи с профессиональными праздниками, праздничными днями, юбилейными датами ко дню рождения, связанные с выходом на пенсию, юбилеем учреждения и трудовой деятельности.

1.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера включаются в трудовые договоры работников.

2. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ

2.1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждения в размере до 200 процентов минимального размера должностного оклада (ставки заработной платы) в пределах фонда оплаты труда.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего финансового года.

2.2. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за качество выполняемых работ устанавливается руководителям, специалистам, служащим и рабочим с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, учитывая выполнение показателей эффективности деятельности, установленных в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

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

работникам учреждения – руководителем учреждения;

руководителю учреждения – органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения размер выплаты за качество выполняемых работ к должностному окладу снижается не менее чем на 10 процентов от размера выплаты за качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения.

2.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по следующим показателям:

для социальных работников:

добросовестное исполнение своих должностных инструкций;

исполнительская дисциплина. Своевременность предоставленных материалов, документов, отчетов, отсутствий замечаний по результатам проверок по качественному ведению документации;

отсутствие обоснованных жалоб на объем и качество оказываемых услуг, дисциплинарных взысканий;

качество и количество оказываемых услуг (гарантированных и дополнительных), учитывая трудозатраты;
количество заработанных денег;
обслуживание маломобильных клиентов;
умение разрешать конфликтные ситуации без получения дисциплинарных взысканий;
взаимозаменяемость – готовность к выполнению работы на подмене;
стаж работы, образование;
количество и качество проработанных лет;
участие в жизни коллектива и организации;
инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

Для заведующих отделениями:

результативность в работе;
соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение должностных обязанностей;
качественное ведение документации;
своевременное предоставление месячных, квартальных и годовых отчетов, статистической отчетности и других сведений;
умение разрешать конфликтные ситуации;
стаж работы, образование;
количество и качество проработанных лет;
участие в жизни коллектива и организации;
инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач.

Для работников бухгалтерии:

выполнение должностных инструкций;
грамотное ведение бухгалтерской отчетности;
соблюдение сроков сдачи отчетов в соответствующие организации;
выполнение договорных обязательств;
отсутствие обоснованных жалоб и дисциплинарных взысканий;
участие в жизни организации;
соблюдение финансово-бюджетной дисциплины.

Для медицинских работников:

выполнение должностных инструкций;
грамотное ведение документации;
осуществление своевременного контроля за прохождением медицинского осмотра соц. работниками;
соблюдение санитарно-гигиенического состояния обслуживаемых;
своевременная замена медицинских справок в личных делах обслуживаемых;
отсутствие обоснованных жалоб и дисциплинарных взысканий;

участие в жизни коллектива и организации.

3. Выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, выслугу лет

3.1. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях.

Размеры выплаты за выслугу лет:

от 1 года до 5 лет – 10 процентов;

от 5 до 10 лет – 15 процентов;

от 10 до 15 лет – 20 процентов;

свыше 15 лет – 30 процентов.

Изменение размера выплаты за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

3.2. Выплата к должностному окладу за стаж непрерывной работы в размере 5 процентов устанавливается руководителям и специалистам учреждения, расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, имеющим непрерывный трудовой стаж работы в государственных и муниципальных учреждениях социального обслуживания, расположенных в сельской местности, более трех лет.

4. Премияльные выплаты по итогам работы

4.1. Работникам учреждения могут выплачиваться премии по итогам работы. Премии устанавливаются в целях поощрения работников за выполненную работу и выплачиваются по результатам оценки (критериев) эффективности их деятельности с учетом выполнения установленных показателей премирования согласно Приложению. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

4.2. Не подлежат премированию:

работники, работающие по договорам подряда;

работники, совершившие прогул;

работники, находящиеся на рабочем месте в нетрезвом виде;

работники, уволившиеся из учреждения по собственному желанию и отработавшие в данном квартале менее 1,5 месяцев;

работники имеющие дисциплинарные взыскания.

4.3. Работа по подготовке решения о премировании осуществляется комиссионно – заместителем директора, главным бухгалтером, заведующим структурным подразделением, членами ПК.

4.4. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном

размере.

4.5. Решение об установлении премиальных выплат и их размерах принимается:

работникам учреждения – руководителем учреждения;
руководителю учреждения – органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

5. Иные выплаты стимулирующего характера.

5.1. Работникам учреждения устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера.

К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за квалификацию медицинским работникам;
выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

выплаты за классность водителям автомобилей.

5.2. В целях стимулирования медицинских и педагогических работников, работающих в учреждении, к повышению профессиональной квалификации и компетенции, к должностному окладу устанавливается выплата за квалификацию согласно таблице:

РАЗМЕР ВЫПЛАТ ЗА КВАЛИФИКАЦИЮ

Наличие квалификационной категории	Муниципальное бюджетное учреждение Каменского района «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов»
	медицинские работники
1	2
Второй	15 процентов
Первой	20 процентов
Высшей	25 процентов

Решение об установлении выплаты за квалификацию принимается руководителем учреждения.

Квалификационная категория учитывается при установлении выплаты за квалификацию при работе по специальности, по которой работнику присвоена квалификационная категория.

Выплата за квалификацию устанавливается со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории.

В случае отказа специалиста от очередной аттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается.

Выплата за квалификацию устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

5.3. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) - устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, при наличии:

ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности – в размере 30 процентов от должностного оклада;

ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности – 20 процентов от должностного оклада;

почетного звания «народный» – 30 процентов от должностного оклада, «заслуженный» – 30 процентов от должностного оклада по основной и совмещаемой должности; награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – 15 процентов от должностного оклада по основной должности.

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук выплата устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

Имеющим почетное звание (нагрудный знак) выплата устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков выплата устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

5.4. Выплаты за классность водителям автомобилей - устанавливаются водителям автомобилей всех типов: имеющим 1-й класс, – в размере 25 процентов от ставки заработной платы; 2-й класс – в размере 10 процентов от ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя.

6. Заключительные положения.

4.1. Настоящее Положение распространяется на правоотношения, возникшие с 1 августа 2019 года, и действует до его отмены или изменения.

4.2. Положение о премировании работников муниципального бюджетного учреждения Каменского района «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов» от 30.12.2016 года считать утратившим силу.

Приложение
к Положению
о стимулирующих выплатах
работникам муниципального бюджетного
учреждения Каменского района
«Центр социального обслуживания
граждан пожилого возраста и инвалидов»

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
заместителя руководителя и главного бухгалтера**

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности учреждения (руководителя)	Критерии оценки	Предельное количество баллов
1. Основная деятельность учреждения			
1.1.	Планирование работы и обеспечение реализации «дорожной карты» учреждения (в соответствии с контрольными показателями реализации «дорожной карты»)	обеспечение модернизации и развития учреждения в результате повышения эффективности и качества предоставления социальных услуг	5
1.2.	Исполнение утвержденного объема муниципального задания	выполнение муниципального задания в полном объеме. Объем выполненного муниципального задания определяется как отношение фактической численности граждан, получивших социальные услуги, к численности граждан, получивших социальные услуги, планируемой к оказанию за отчетный период, согласно муниципальному заданию. Пункты муниципального задания, в которых определен объем оказываемых услуг, считаются выполненными, если фактическое значение показателя объема муниципальной услуги составляет: обслуживание в форме на дому не менее 95%; обслуживание в стационарной форме не менее 100%.	5
1.3.	Исполнение утвержденных показателей качества муниципальных услуг, предусмотренных муниципальным заданием	выполнение показателей качества муниципальных услуг, предусмотренных муниципальным заданием. Показатели качества муниципальных	5

		услуг определяется как отношение фактического значения показателей качества муниципальных услуг, к планируемым значениям показателей за отчетный период, согласно муниципальному заданию. Пункты муниципального задания, в которых определены показатели качества оказываемых услуг, считаются выполненными, если фактическое значение показателя качества муниципальных услуг муниципальной услуги составляет не менее 95%.	
1.4.	Доведение соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников к средней заработной плате в Ростовской области (в соответствии с контрольными показателями реализации «дорожной карты»)	соблюдение установленных учреждению показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников и доведение их в установленные сроки до средней заработной платы по Ростовской области	10
	Обеспечение выполнения мер по созданию прозрачного механизма оплаты труда руководителя	соблюдение установленной предельной доли средств оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда работников учреждения не более 40%	5
1.5.	Обеспечение комплексной безопасности учреждения и пребывающих в нем граждан	соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда, санитарно-гигиенических правил. Наличие и эффективное функционирование пожарной сигнализации и «тревожной кнопки», своевременная подготовка к отопительному периоду и т.д.	5
		отсутствие зарегистрированных случаев травматизма работников учреждения за отчетный период,	5
		отсутствие предписаний, представлений, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проведенных проверок (при наличии замечаний, исполненных в соответствии со сроками, указанными в предписаниях, представлениях, предложениях).	5
1.6.	Оснащенность учреждения помещениями, оборудованием, техническими и иными средствами, необходимыми для	соответствие созданных в учреждении условий, пребывающих в нем граждан и работающих сотрудников, действующим требованиям. Укрепление материально-технической	5

	качественного оказания социальных услуг и соответствующие установленным нормам и нормативам	базы учреждения, обеспечение комфортных и безопасных условий предоставления социальных услуг, соответствующих санитарно-эпидемиологическим правилам и нормам	
1.7.	Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставления социальных услуг	положительные результаты опроса (в форме анкетирования) граждан о качестве и доступности предоставления социальных услуг в учреждении	5
		положительные результаты независимой оценки качества предоставления социальных услуг	5
1.8.	Осуществление инновационной деятельности	достижение позитивных результатов работы в условиях новых эффективных социальных технологий по социальному обслуживанию населения (университет «Третьего возраста»)	2
1.9.	Обеспечение информационной открытости учреждения	размещение информации об учреждении в соответствии с установленными показателями на сайте Министерства труда и социального развития Ростовской области, сайте Администрации Каменского района и сайте учреждения	5
1.10.	Проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан, популяризация деятельности учреждения	наличие в учреждении стендов с информацией о деятельности учреждения (перечень предоставляемых социальных услуг (в том числе на платной основе), условиях предоставления социальных услуг, о действующем законодательстве и другой информации	3
ИТОГО ПО РАЗДЕЛУ:			70
2.1.	Своевременность предоставления месячных, квартальных и годовых отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности, статистической отчетности и других сведений	соблюдение сроков, установленных порядков и форм предоставления сведений, отчетов и статистической отчетности	5
2.2.	Целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств, в том числе в рамках муниципального задания; эффективность расходования средств, полученных от	отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	5
		отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведшей к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств в течение	5

	взимания платы с граждан за предоставление социальных услуг	учетного периода	
		наличие нормативно-правового акта, регулирующего расходование средств, полученных от приносящей доход деятельности	5
		распределение средств, полученных от приносящей доход деятельности не более 70% на оплату труда работников	5
ИТОГО ПО РАЗДЕЛУ:			25
2. Деятельность учреждения (руководителя), направленная на работу с кадрами			
3.1.	Анализ кадрового состава, укомплектованность учреждения работниками	проведение работы по оптимизации штатной численности работников	3
3.2.	Повышение профессионального уровня работников учреждения	соблюдение сроков повышения квалификации работников учреждения (среднего медицинского персонала, социальных работников и специалистов учреждения)	2
ИТОГО ПО РАЗДЕЛУ:			5
ВСЕГО:			100

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заведующих отделений социального обслуживания на дому (ОСО)

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности учреждения (руководителя)	Критерии оценки	Предельное количество баллов
1.	Результативность в работе:		0-60
1.1.	Количество оказанных услуг в среднем на 1 получателя социальных услуг	до 60 услуг от 61 до 72 свыше 72	0 20 30
1.2.	Сумма заработанных денежных средств в среднем на 1 получателя социальных услуг	до 500 руб. от 501 до 850 свыше 850	0 1-20 30
2.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение должностных обязанностей	своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период по оказанию услуг в сфере социального обслуживания в рамках реализации муниципального задания учреждения, а так же иных поручений в соответствии с должностными обязанностями и отсутствие официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков и т.п.	10
3.	Качественное ведение документации	качественное ведение документации, отсутствие замечаний	10
4.	Своевременность предоставления месячных, квартальных и годовых	соблюдение сроков, установленных порядков и форм предоставления сведений, отчетов и статистической	10

	отчетов, статистической отчетности и других сведений	отчетности	
5.	Умение решать конфликтные ситуации	отсутствие обоснованных жалоб и замечаний от получателей социальных услуг по качеству предоставляемых услуг социальными работниками	10
ИТОГО:			100

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности социальных работников

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности учреждения (руководителя)	Критерии оценки	Предельное количество баллов
1.	Результативность в работе:		0-60
1.1.	Количество оказанных услуг в среднем на 1 получателя социальных услуг	до 60 услуг от 61 до 72 свыше 72	0 20 30
1.2.	Сумма заработанных денежных средств в среднем на 1 получателя социальных услуг	до 500 руб. от 501 до 850 свыше 850	0 1-20 30
2.	Правильное ведение документации	правильное ведение документации, отсутствие замечаний	10
3.	Исполнительская дисциплина	своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период по оказанию услуг в сфере социального обслуживания в рамках реализации муниципального задания учреждения, а так же иных поручений в соответствии с должностными обязанностями и отсутствие официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков и т.п.	10
4.	Наличие маломобильных/удаленных клиентов	Наличие на обслуживании инвалидов и лиц с ограниченными возможностями, а так же наличие на обслуживании клиентов проживающих удаленно (на расстоянии свыше 1 км.) друг от друга	10
5.	Коммуникативность, коммуникабельность, взаимозаменяемость	Умение быть понятым, воспринятым другим человеком (собеседником), умение решать конфликтные ситуации, готовность выполнять работу по совмещению или замещению должностей	10
ИТОГО:			100

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности

заведующих социально-реабилитационных отделений и специалистов

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности учреждения (руководителя)	Критерии оценки	Предельное количество баллов
1.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение должностных обязанностей	своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период по оказанию услуг в сфере социального обслуживания в рамках реализации муниципального задания учреждения, а так же иных поручений в соответствии с должностными обязанностями и отсутствие официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков и т.п.	10
2.	Проведение информационно-разъяснительной работы	повышение информированности населения о системе социального обслуживания, о действующем законодательстве и другой информации Предоставление информации для размещения на официальном Интернет-сайте учреждения	10
3.	Освоение программы повышения квалификации или профессиональной подготовки	соблюдение сроков повышения квалификации работников учреждения	10
4.	Использование новых эффективных технологий, осуществление инновационной деятельности	достижение позитивных результатов работы в условиях новых эффективных технологий, разработанных и внедренных в работу учреждения	10
5.	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	знание и соблюдение положений Кодекса профессиональной этики, защита и поддержание человеческого достоинства граждан, учет их индивидуальных интересов и социальных потребностей, соблюдение конфиденциальности информации о гражданах	15
6.	Участие в общественных мероприятиях учреждения	динамика системного участия работников учреждения в общественных мероприятиях либо единичные случаи участия со значимыми результатами более широкого масштаба	15
8.	Качественное ведение документации	качественное ведение документации, отсутствие замечаний	15
9.	Своевременность предоставления месячных, квартальных и годовых	соблюдение сроков, установленных порядков и форм предоставления сведений, отчетов и статистической	15

	отчетов, статистической отчетности и других сведений	отчетности	
ИТОГО:			100

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности младшего медицинского персонала

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии эффективности деятельности	Предельное количество баллов
1.	Отсутствие нарушений при проведении внутреннего контроля качества и исполнения утвержденного объема муниципального задания сторонними организациями	Своевременное и качественное выполнение. Нет нарушений и замечаний	30
2.	Выполнение дополнительных объемов работ	Своевременное и качественное выполнение. Нет нарушений и замечаний	50
3.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны обслуживаемых граждан (их законных представителей) на качество оказания социально-бытовых услуг и принципов этики	Своевременное и качественное выполнение. Нет нарушений и замечаний	20
ИТОГО:			100

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заведующего хозяйством

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии эффективности деятельности	Предельное количество баллов
1.	Прием, организация и соответствующее хранение материальных ценностей	контроль за функциональным состоянием инвентаря, мебели, оборудования и рациональное использование его по назначению	20
2.	Отсутствие замечаний	отсутствие замечаний	15
3.	Участие в проведении инвентаризаций и плановых проверок	отсутствие недостатков и излишков	20
4.	Качественное оформление необходимых документов	качественное ведение документации, отсутствие замечаний	15
5.	Эффективная работа по обеспечению санитарно-гигиенического состояния	состояние кладовых, помещений и	15

	закреплённых помещений, оборудования	оборудования в соответствии с требованиями СанПиН	
6.	Организация приемки товаров, подачи заявок на поставку товаров, работ, услуг	слаженность работы с поставщиками, своевременность поставляемой продукции	15
ИТОГО:			100 баллов

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности машиниста по стирке и ремонту спецодежды

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии эффективности деятельности	Предельное количество баллов
1.	Содержание белья в соответствии с требованиями СанПиН	Отсутствие замечаний	20
2.	Содержание прачечной и гладильной в соответствии с требованиями СанПиН	Отсутствие замечаний	20
3.	Качественное оформление необходимых документов	качественное ведение документации, отсутствие замечаний	10
4.	Соблюдение правил эксплуатации закреплённого оборудования	Отсутствие замечаний	20
5.	Своевременный ремонт и маркировка белья, спецодежды и прочего мягкого инвентаря	Отсутствие замечаний	10
6.	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний по качеству предоставляемых услуг		20
ИТОГО:			100 баллов

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности кухонного рабочего

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии эффективности деятельности	Предельные показатели в баллах
1.	Содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПин	Отсутствие замечаний	30
2.	Соблюдение правил эксплуатации закреплённого оборудования	Отсутствие замечаний	20
3.	Содержание (размещение и хранение) продуктов питания, оборудования, инвентаря в соответствии с требованиями СанПин	Отсутствие замечаний	20
4.	Соблюдение режима питания	Выдача блюд в соответствии с утверждённым графиком	10
5.	Отсутствие обоснованных жалоб и	Отсутствие замечаний	20

	замечаний		
ИТОГО:			100 баллов

**Показатели и критерии оценки эффективности
деятельности повара**

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии эффективности деятельности	Предельные показатели в баллах
1.	Соблюдение условий и технологии приготовления пищи	Отсутствие замечаний	20
2.	Содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПин	Отсутствие замечаний	20
3.	Соблюдение закладки и норм выхода продукции, калорийности блюд	Соответствие объема готовых блюд требованиям СанПин	20
4.	Соблюдение правил эксплуатации закреплённого оборудования	Отсутствие замечаний	10
5.	Содержание (размещение и хранение) продуктов питания, оборудования, инвентаря в образцовом порядке пищеблока в соответствии с требованиями СанПин	Отсутствие замечаний	20
6.	Соблюдение режима питания	Выдача блюд в соответствии с утверждённым графиком	10
ИТОГО:			100 баллов

**Показатели и критерии эффективности
деятельности водителя**

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии эффективности деятельности	Предельные показатели в баллах
1.	Отсутствие нарушений в ходе осуществления перевозок	Отсутствие фактов нарушения ПДД	30
2.	Соблюдение правил безопасности, оснащения автомобиля средствами обеспечения безопасности движения и оказания первой помощи	Соблюдение БП и ТБ, своевременное оснащение	20
3.	Выполнение отдельных поручений руководителя	Задания, выполненные качественно и в установленные сроки	10
4.	Выполнение комплекса работ по ремонту и техническому обслуживанию	Своевременность и качество	20
5.	Эффективная эксплуатация автомобиля	Отсутствие случаев неисправности автомобиля по причине неэффективной	10

		эксплуатации	
6.	Рациональное использование материальных средств, бережное отношение к материальным ценностям и их сбережение	Отсутствие замечаний	10
ИТОГО:			100 баллов

**Показатели и критерии эффективности деятельности
уборщика служебных помещений, сторожа, оператора газовой котельной,
кочегара**

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии эффективности деятельности	Предельные показатели в баллах
1.	Чёткое исполнение контрольно-пропускного режима и требований по безопасности учреждения	Отсутствие замечаний	20
2.	Сохранение целостности охраняемого объекта, имущества учреждения во время дежурства.	Отсутствие замечаний	20
3.	Содержание территории и помещений в надлежащем санитарном состоянии	Отсутствие замечаний	20
4.	Выполнение отдельных поручений руководителя	Задания выполнены качественно и в установленные сроки	20
5.	Высокая культура общения с работниками, обслуживаемыми и иными посетителями Центра	Отсутствие обоснованных жалоб на работу	20
ИТОГО:			100 баллов

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности медицинских работников со средним медицинским образованием

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии эффективности деятельности	Предельное количество баллов
1.	Исполнение утвержденного объема муниципального задания	Своевременное и качественное выполнение. Нет нарушений и замечаний	10
2.	Выполнение дополнительных объемов работ	Своевременное и качественное выполнение. Нет нарушений и замечаний	20
3.	Своевременное выполнение врачебных назначений	Своевременное и качественное выполнение. Нет нарушений и замечаний	20
4.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны обслуживаемых граждан (их законных представителей) на качество оказания медицинских услуг и принципов этики	Отсутствие жалоб и замечаний	30
5.	Качественное и своевременное оформление медицинской документации	Качественное ведение документации, отсутствие замечаний	10
6.	Организация персонифицированного учета обслуживаемых граждан отделениями учреждения	Качественное ведение документации, отсутствие замечаний	10
ИТОГО:			100