



**Министерство труда и социального развития Ростовской области
Государственное бюджетное учреждение
социального обслуживания населения Ростовской области
«Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних г. Ростова-на-Дону»**

ПРИКАЗ

«30» декабря 2016г.

№ 123 - у

г. Ростов-на-Дону

**Об утверждении Положения «О порядке проведения оценки
эффективности деятельности работников
ГБУСОН РО «СРЦ г. Ростова-на-Дону»**

В связи с производственной необходимостью, заключением коллективного договора на 2017-2019г.г.

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение «О порядке проведения оценки эффективности деятельности работников ГБУСОН РО «СРЦ г. Ростова-на-Дону» (Приложение № 1) приложением № 5 к коллективному договору на 2017-2019г.г.
2. Бухгалтерии ГБУСОН РО «СРЦ г. Ростова-на-Дону» руководствоваться в своей деятельности данным Положением.
3. Данный приказ вступает в силу с момента подписания и распространяется на правоотношения, возникающие с 01.01.2017 года.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор

Л.А. Фоменко

Приложение № 1
к приказу от 30.12.2016г. № 123-у

Приложение № 5
к Коллективному договору
ГБУСОН РО «СРЦ г. Ростова-на-Дону»
на 2017-2019 г.г.



Утверждаю
Директор ГБУСОН РО
«СРЦ г. Ростова-на-Дону»

Л.А. Фоменко
Л.А. Фоменко
«30» декабря 2016г.

Положение
«О порядке проведения оценки эффективности деятельности работников
государственного бюджетного учреждения
социального обслуживания населения Ростовской области
«Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних г. Ростова-на-Дону»

г. Ростов-на-Дону
2016г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение «О порядке проведения оценки эффективности деятельности работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения Ростовской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних г. Ростова-на-Дону» (сокращенное наименование ГБУСОН РО «СРЦ г. Ростова-на-Дону») (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- трудовым кодексом Российской Федерации;
- постановлением Правительства Ростовской области от 28.02.2013 № 107 «Об утверждении плана мероприятий («Дорожной карты») «Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения/Ростовской области (2013-2018)»;
- приказом Министерства труда и социального развития Ростовской области от 16 декабря 2015 года № 399 «О порядке проведения оценки эффективности деятельности государственных учреждений социального обслуживания населения, подведомственных министерству труда и социального развития Ростовской области, их руководителей и работников».

1.2. Положение определяет основания, порядок и критерии оценки эффективности и качества профессиональной деятельности, педагогических и медицинских работников учреждения по результатам труда за определенный период времени.

1.3. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполненных работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности, работников учреждения.

1.4. Значения критериев оценки эффективности деятельности, работников и условия осуществления выплат определяются на основании задач, поставленных перед учреждением руководителем.

1.5. Цель оценки эффективности деятельности сотрудников – обеспечение зависимости оплаты труда работников от результатов работы путем объективного оценивания результатов деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат за счет средств областного бюджета.

1.6. Задачами проведения оценки эффективности деятельности работников являются:

- проведение системной самооценки собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки труда;
- усиление материальной заинтересованности педагогических работников в повышении качества предоставления социально-педагогических и социально-медицинских услуг.

1.7. Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности работников, способствующих повышению качества предоставления социальных услуг в целом по учреждению.

1.8. Если в результате изменения ТК РФ, муниципальных правовых актов и устава учреждения отдельные пункты настоящего Положения вступают с ними в противоречие, то эти пункты утрачивают силу. До внесения соответствующих изменений в Положение, действуют законы и другие правовые акты, регулирующие указанный вид деятельности (указанные отношения).

2. Основания и порядок проведения оценки эффективности деятельности работников

2.1. Основное назначение стимулирующих выплат – дифференциация оплаты труда в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

2.2. Размер, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются коллективным договором и другими локальными актами учреждения.

2.3. Данное Положение распространяется на следующие категории работников, для которых ГБУСОН РО «СРЦ г. Ростова-на-Дону» является основным местом работы – для педагогических и медицинских работников в пропорциональном соотношении:

- учитель-логопед;
- педагог-психолог;

- педагог дополнительного образования;
- социальный педагог;
- музыкальный руководитель;
- инструктор по труду;
- медицинская сестра;
- медицинская сестра диетическая;
- врач-педиатр;
- врач-психиатр;
- врач гинеколог;
- воспитатель (со дня получения образования).

2.4. Основанием для оценки эффективности деятельности работников служит лист самооценки, для педагогических работников приветствуется портфолио (портфель профессиональных достижений), т.е. индивидуальная папка, в которой собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития обучающихся, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни учреждения.

2.5. Портфолио заполняется педагогическим работником самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утвержденных настоящим Положением критериев и содержит самооценку его труда.

2.6. Для проведения объективной внешней оценки эффективности профессиональной деятельности работника на основе его листка самооценки и личного портфолио в учреждении приказом руководителя по согласованию с профкомом создается Комиссия.

2.7. Комиссия действует на основании Положения «О комиссии по оценке эффективности деятельности работников ГБУСОН РО «СРЦ г. Ростова-на-Дону», утвержденного руководителем учреждения и согласованного с председателем профсоюзной организации учреждения.

2.8. Сроки заседания комиссии: ежемесячно до 10 числа отчетного периода.

2.9. Комиссия в установленные сроки проводит экспертную оценку результативности деятельности работника за отчетный период в соответствии с критериями данного Положения, на основе представленных в портфолио и оценочном листе материалов.

2.10. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

- работники сдают оценочные листы в Комиссию до 1 числа месяца, следующего за окончанием отчетного периода;
- комиссия рассматривает представленные материалы до 10 числа отчетного периода;
- до 10 числа отчетного периода на основании протокола комиссии издается приказ по учреждению, выплаты производятся по мере поступления денежных средств из областного бюджета;
- в течение месяца, следующего за отчетным периодом, работник может обратиться в Комиссию с апелляцией.

2.11. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в оценочном листе об оценке эффективности деятельности работника за отчетный период, в протоколе и в сводной ведомости. Результаты оформляются в процентах за каждый показатель результативности.

2.12. Оценочный лист, завершающийся итоговым процентом, подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись работнику и утверждается приказом руководителя.

2.13. В случае несогласия работника с оценкой эффективности и качества его профессиональной деятельности, он вправе в трёхдневный срок с момента ознакомления, подать апелляцию в комиссию.

2.14. Комиссия обязана в течение двух рабочих дней рассмотреть заявление работника и дать письменное или устное (по желанию работника) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).

2.15. В случае несогласия с разъяснением Комиссии, работник имеет право обратиться в комиссию по трудовым спорам учреждения.

2.16. Любые изменения, дополнения, исключения в Положении обсуждаются на собрании Учреждения, утверждаются приказом руководителя, согласовываются с первичной профсоюзной организацией.

3. Порядок определения стимулирующих выплат

3.1. Для определения размера стимулирующих надбавок Комиссия производит подсчет процентов по максимально возможному количеству критериев и показателей каждого работника за отчетный период.

3.2. Общее значение критериев оценки деятельности не должно превышать:

3.2.1. на одного педагогического работника до 150 % должностного оклада:

Педагогические работники

Наименование выплаты	Критерии	Оценка выполнения критерия			Периодичность	Значимость критерия, %
		1	0,5	0		
Надбавка за интенсивность и высокие результаты труда	Внедрение новых форм и методов работы	Разработка и использование авторских программ	Использование в работе инновационных программ и методов	Отсутствие в работе новых форм и методов	Ежемесячно по итогам работы	25
	Обобщение и распространение личного опыта работы	Наличие публикаций, методических рекомендаций	Выступления на семинарах, метод объединения и т.д.	Отсутствие публикаций, выступлений		15
	Выполнение дополнительных объемов работ	Ведение кружков, секций, клубов	Выполнение срочных разовых поручений руководства	Отсутствие дополнительных объемов работ		15
	Повышение качества профессиональной деятельности	Получение дополнительного образования, повышение квалификации	Участие в семинарах, методобъединениях, круглых столах и т.д.	Отсутствие участия		15
	Участие в областных и всероссийских конкурсах	Получение призовых мест в областных и всероссийских конкурсах	Участие в областных и всероссийских конкурсах	В конкурсах не участвует		20
	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины, техники безопасности	Нарушения отсутствуют	Имеются однократные нарушения	Имеются неоднократные нарушения		15

	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны получателей социальных услуг (их законных представителей) на качество оказания социально-педагогических услуг и принципов этики	Отсутствуют жалобы	Имеются единичные жалобы	Систематические жалобы		15
	Отсутствие выявленных нарушений при проведении внутреннего и внешнего контроля качества и внешних проверок сторонними организациями	Нет никаких нарушений и отступлений	Имеются однократные незначительные нарушения или отступления	Имеются существенные нарушения или отступления		15
	Качественное и своевременное предоставление получателям социальных услуг социально-педагогических услуг	Критерий выполняется полностью	Имеются однократные незначительные нарушения или отступления	Систематические нарушения (два и более раз)		15

3.2.2. на одного медицинского работника с высшим медицинским образованием до 900% должностного оклада:

Медицинские работники с высшим медицинским образованием

Наименование выплаты	Критерии	Оценка выполнения критерия			Периодичность	Значимость критерия, %
		1	0,5	0		
Надбавка за интенсивность и высокие результаты труда	Выполнение дополнительных объемов работ	Критерий выполняется полностью	Выполнение особо важных поручений руководства	Отсутствие дополнительных объемов работ	Ежемесячно по итогам работы	100
	Обоснованность назначения	Лечебные мероприятия	Имеются однократные	Имеются существенные		150

лечебных мероприятий	назначаются правильно и обоснованно	несущественны е отступления или нарушения	е нарушения или отступления		
Полнота охвата получателей социальных услуг профилактическими осмотрами	Критерий выполняется полностью	Охват 95-100 %	Охват менее 95 %		100
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны получателей социальных услуг (их законных представителей) на качество оказания медицинских услуг и принципов этики	Отсутствуют жалобы	Имеются единичные жалобы	Систематические жалобы		100
Заболеваемость острыми инфекционными заболеваниями	Тенденция к стабилизации уровня заболеваемости	Тенденция к снижению уровня заболеваемости	Рост заболеваемости		150
Качественное и своевременное оформление медицинской документации	Критерий выполняется полностью	Имеются однократные несущественны е нарушения или отступления	Систематические нарушения (два и более раз)		100
Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, санитарно-эпидемиологического режима безопасности	Нет никаких нарушений	Имеются однократные несущественны е нарушения или отступления	Имеются существенны е нарушения или отступления		50
Отсутствие выявленных нарушений при проведении внутреннего	Нет никаких нарушений	Имеются однократные несущественны е нарушения или	Имеются существенны е нарушения или отступления		100

	контроля качества социально-медицинских услуг		отступления		
	Исполнение утвержденного объема государственного задания	Критерий выполняется полностью	90-100%	Менее 90 %	50

3.2.3. на одного медицинского работника со средним медицинским образованием до 80% должностного оклада

Медицинские работники со средним медицинским образованием

Наименование выплаты	Критерии	Оценка выполнения критерия			Периодичность	Значимость критерия, %
		1	0,5	0		
Надбавка за интенсивность и высокие результаты труда	Выполнение дополнительных объемов работ	Критерий выполняется полностью	Выполнение особо важных поручений руководства	Отсутствие дополнительных объемов работ	Ежемесячно по итогам работы	10
	Своевременное выполнение врачебных назначений	Критерий выполняется полностью	Имеются однократные незначительные отступления или нарушения	Имеются существенные нарушения или отступления		15
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны получателей социальных услуг (их законных представителей) на качество оказания медицинских услуг и принципов этики	Отсутствуют жалобы	Имеются единичные жалобы	Систематические жалобы		20
	Качественное и своевременное оформление медицинской документации	Критерий выполняется полностью	Имеются однократные незначительные нарушения или отступления	Систематические нарушения (два и более раз)		10
	Отсутствие нарушений	Критерий выполняется	Имеются однократные	Имеются существенные		10

	правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, санитарно-эпидемиологического режима безопасности	полностью. Нет никаких нарушений	несущественные отступления или нарушения. Систематические нарушения (два и более раз)	е нарушения или отступления		
	Отсутствие нарушений при проведении внутреннего контроля качества социально-медицинских услуг	Нет никаких нарушений	Имеются однократные несущественные нарушения или отступления	Имеются существенные нарушения или отступления		10
	Исполнение утвержденного объема государственного задания	Критерий выполняется полностью	90-100%	Менее 90 %		5

4. Показатели, уменьшающие размер стимулирующих выплат

4.1. Выплаты стимулирующего характера могут быть не установлены, или их размер может быть уменьшен, в связи с производственными, личными или трудовыми нарушениями.

К ним относятся:

- грубое или систематическое нарушение трудовой дисциплины или Правил внутреннего трудового распорядка;
- невыполнение должностных обязанностей (несвоевременное выполнение приказов, распоряжений, нарушение сроков предоставления отчетности и т.п.);
- ухудшение качества оказываемых услуг;
- нарушение санитарно-гигиенического режима или техники безопасности;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб;
- в связи с невыполнением показателей эффективности.

4.2. Уменьшение или не установление выплат стимулирующего характера работнику в установленный период может быть только по решению Комиссии и письменному согласию профкома.

4.3. Вновь принятым работникам выплаты стимулирующего характера устанавливаются по истечению первого отчетного периода их работы в Учреждении.

Оценочный лист
(ФИО работника, должность)

№	Показатель и оценки эффективности деятельности работника на основании критериев	Периодичность оценок	Диапазон значений / показатель эффективности	Сведения о выполнении показателей за истекший период (заполняется работником)	Подтверждение сведений в протоколе мониторинга профессиональной деятельности работника (заполняется администрацией или руководителем отделения)	Итоговый оценочный коэффициент (заполняется комиссией)	Обоснование (заполняется комиссией в случае снижения оценочных баллов)
1	2	3	4	5	6	7	8
	ИТОГО						

Показатели качества и результативности эффективной деятельности педагогов, медицинского персонала. ИТОГО: _____

Члены комиссии

Оценочный лист заполнен _____ 201_г.

Протокол комиссии от _____ № _____

С оценочным листом ознакомлен _____ (подпись работника)