

УТВЕРЖДЕНО

Приказом №232-у от 31.12.2015

Положение

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

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение (далее Положение) разработано на основании:

- трудового Кодекса Российской Федерации;
- постановления 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)»;
- приказа министерства труда и социального развития Ростовской области от 16 декабря 2015 г. № 399 «О порядке проведения оценки эффективности деятельности государственных учреждений социального обслуживания населения, подведомственных министерству труда и социального развития Ростовской области, их руководителей и работников».

и определяет критерии выплат за качество выполняемых работ педагогическими и медицинскими работниками учреждения по результатам труда за определенный период времени.

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

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

1.4. Цель оценки результативности 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.

1.5. Задачами проведения оценки результативности деятельности, работников являются:

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

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

2. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности, работников

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

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

2.3. Положение распространяется на следующие категории работников, для которых ГБУСОН РО «СРЦг.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;

2.4. Основанием для оценки результативности деятельности служит лист самооценки (Приложение № 1 к Положению о критериях), для педагогических работников приветствуется портфолио.

2.5. Портфолио или лист самооценки 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 результативности профессиональной деятельности, работника на основе его листа самооценки в учреждении приказом руководителя по согласованию с профкомом создается Комиссия, состоящая из представителей администрации, Попечительского совета, членов профкома.

2.7. Комиссия действует на основании приказа по учреждению.

2.8. Председатель Комиссии назначается или избирается сроком на 1 год и несет полную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

2.9. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых - 5 лет. Протоколы хранятся у руководителя учреждения. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

2.10. Сроки заседания комиссии: с 06 по 15 апреля, с 6 по 15 июля, с 6 по 15 октября, с 15 по 25 января (25 по 28 декабря). В установленные сроки (не менее чем за две недели до заседания Комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) педагогические и медицинские работники передают в Комиссию собственноручно заполненные листы самооценки, с приложением документов подтверждающих и уточняющих их деятельность.

2.11. Определяются следующие отчетные периоды:

1 квартал, 2 квартал, 3 квартал, 4 квартал (*выплаты производятся по мере поступления денежных средств из областного бюджета*);

2.12. Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных в оценочном листе материалов, экспертную оценку результативности деятельности работника за отчетный период в соответствии с Показателями деятельности.

2.13. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

- педагоги сдают оценочные листы в Комиссию до 5 числа месяца, следующим за окончанием отчетного периода;
- Комиссия рассматривает представленные материалы с 10 по 12 число отчетного периода;
- после 15 числа отчетного периода на основании протокола комиссии издается приказ по учреждению, выплаты производятся по мере поступления денежных средств из областного бюджета.

2.14. Результаты оценки оформляются Комиссией в оценочном листе результативности деятельности педагога за отчетный период. Результаты оформляются в процентах за каждый показатель результативности.

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

2.16. В случае несогласия сотрудника с итоговым коэффициентом, работник имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

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

2.18. В случае несогласия с разъяснением Комиссии, работник имеет право обратиться в КТС учреждения, в соответствии с ч.5 трудового кодекса Российской Федерации.

2.19. Любые изменения, дополнения, исключения в Положении обсуждаются на педагогическом Совете, утверждаются приказом руководителя, согласовываются с первичной профсоюзной организацией.

3. Порядок определения стимулирующих выплат

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

3.2. Общее значение критериев оценки деятельности одного педагогического работника не должно превышать 60 % должностного оклада.

3.3. При наличии фонда установленные стимулирующие выплаты могут производиться равными долями ежемесячно.

3.4. Больничные листы и отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учитываются стимулирующие выплаты.

3.5. Общее значение критериев оценки деятельности одного медицинского работника с высшим медицинским образованием не должно превышать 220 % должностного оклада; одного медицинского работника со средним медицинским образованием не должно превышать 80 % должностного оклада; одного сотрудника младшего медицинского персонала не должно превышать 80 % 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	Ежеквартально по итогам работы	10
	Обобщение и распространение личного опыта работы	Наличие публикаций, методических рекомендаций	Выступления на семинарах, метод объединениях и т.д.	Отсутствие публикаций, выступлений	Ежеквартально по итогам работы	10
	Выполнение дополнительных	Ведение кружков,	Выполнение срочных	Отсутствие дополнительных	Ежеквартально по	10

ых объемов работ	секций, клубов	разовых поручений руководства	ных объемов работ	итогам работы	
Повышение качества профессиональной деятельности	Получение дополнительного образования, повышение квалификации	Участие в семинарах, метод объединениях, круглых столах и т.д.	Отсутствие участия	Ежеквартально по итогам работы	10
Участие в областных и всероссийских конкурсах	Получение призовых мест в областных и всероссийских конкурсах	Участие в областных и всероссийских конкурсах	В конкурсах не участвует	Ежеквартально по итогам работы	10
Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины, техники безопасности	Нарушения отсутствуют	Имеются однократные нарушения	Имеются не однократные нарушения	Ежеквартально по итогам работы	10
Итого					До 60

**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	Ежеквартально по итогам работы	20
	Обоснованность назначения лечебных мероприятий	Лечебные мероприятия назначаются правильно и обосновано	Имеются однократные незначительные отступления или нарушения	Имеются существенные нарушения или отступления	Ежеквартально по итогам работы	20
	Полнота охвата профилактически	Критерий выполняется	Охват 95-100%	Охват менее 95%	Ежеквартально по	10

ми осмотрами	я полностью			итогам работы	
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны клиентов (их законных представителей) на качество оказания медицинских услуг и принципов этики	Отсутствуют жалобы	Имеются единичные жалобы	Систематические жалобы	Ежеквартально по итогам работы	20
Заболеваемость острыми инфекционными заболеваниями	Тенденции к стабилизации уровня заболеваемости	Тенденция к снижению уровня заболеваемости	Рост заболеваемости	Ежеквартально по итогам работы	40
Качественное и своевременное оформление медицинской документации	Условия выполняются полностью	Имеются однократные незначительные отступления или нарушения	Систематические нарушения (два и более)	Ежеквартально по итогам работы	40
Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, санитарно-эпидемиологического режима	Нет никаких нарушений и отклонений	Имеются однократные незначительные отступления или нарушения	Имеются существенные нарушения или отступления	Ежеквартально по итогам работы	10
Отсутствие выявленных нарушений при проведении внутреннего и внешнего контроля качества медико-социальных услуг	Нет никаких нарушений и отступлений	Имеются однократные незначительные отступления или нарушения	Имеются существенные нарушения или отступления	Ежеквартально по итогам работы	30
Исполнение утвержденного объема государствен-	Критерий выполняется полностью	90-100%	Менее 90%	Ежеквартально по итогам работы	30

ного задания (плана койко- дней)					
Итого					До 220

**МЕДИЦИНСКИЕ РАБОТНИКИ СО СРЕДНИМ МЕДИЦИНСКИМ
ОБРАЗОВАНИЕМ**

Наименование выплаты	Критерии	Оценка выполнения критерия			Периоди- чность	Знач имос ть крит ерия, %
		1	0,5	0		
Надбавка за интенсивность и высокие результаты труда	Выполнение дополнитель ных объемов работ	Критерий выполняют ся полностью	Выполнение особо важных поручений руководства	Отсутствие дополнительн ых объемов работ	Ежеквар- тально по итогам работы	10
	Своевременн ое выполнение врачебных назначений	Критерий выполняют ся полностью	Имеются однократные несушеств енные отступления или нарушения	Имеются существенные нарушения или отступления	Ежеквар- тально по итогам работы	15
	Качественное и своевременн ое оформление медицинской документаци и	Критерий выполняют ся полностью	Имеются однократные несушеств енные отступления или нарушения	систематическ ие нарушения (два и более раз)	Ежеквар- тально по итогам работы	20
	Отсутствие обоснованн ых жалоб со стороны клиентов (их законных представител ей) на качество оказания медицинских услуг и принципов этики	Отсутствую т жалобы	Имеются единичные жалобы	Систематическ ие жалобы	Ежеквар- тально по итогам работы	10
	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового	Нет никаких нарушений и отклонений	Имеются однократные несушеств енные отступления	Имеются существенные нарушения или отступления	Ежеквар- тально по итогам работы	10

распорядка, техники безопасности, санитарно-эпидемиологического режима		или нарушения			
Отсутствие выявленных нарушений при проведении внутреннего и внешнего контроля качества медико-социальных услуг	Нет никаких нарушений и отступлений	Имеются однократные незначительные отступления или нарушения	Имеются существенные нарушения или отступления	Ежеквартально по итогам работы	10
Исполнение утвержденного объема государственного задания (плана койко-дней)	Критерий выполняются полностью	90-100%	Менее 90%		5
Итого					До 80

4. Показатели, уменьшающие размер стимулирующих выплат

4.1. Уменьшение или снятие выплат стимулирующего характера могут быть обусловлены 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 снятие стимулирующих выплат работнику в установленный период может быть только по решению Комиссии и письменному согласию профкома.

4.3. Вновь принятым работникам стимулирующие выплаты устанавливаются по истечению первого отчетного периода их работы в учреждении.

Приложение № 1 к
Положению о критериях оценки эффективности деятельности
Оценочный лист

(ФИО работника, должность)

№	Показатели оценки эффективности деятельности и работника на основании критериев	Периодичность оценки	Диапазон значений/показателя эффективности	Сведения о выполнении показател ей 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)