СОГЛАСОВАНО:
Начальник управления социальной
защиты населения администрации
Алексеевского городского округа

_____ А.В. Качур

УТВЕРЖДЕНО
МБУ «МЦПСиД «Семья»
Алексеевского городского округа
от «01» июля 2019г № 228 п/д

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА СОТРУДНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

« Многопрофильный центр социальной помощи семье и детям
« Семья » Алексеевского городского округа

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации и постановлением Правительства Белгородской области «Об утверждении стандартов качества бюджетных услуг» № 135 – пп от 9 июня 2006 года, постановлением Правительства Белгородской области «О внедрении метода бюджетирования, ориентированного на результат» № 138 – пп от 9 июня 2006 года, постановлением Правительства Белгородской области «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников учреждений социальной защиты населения Белгородской области» № 261-пп от 21 декабря 2006 года, на основании Положения о комиссии по назначении и определению размера выплат стимулирующего характера руководителям бюджетных учреждений, подведомственных УСЗН администрации Алексеевского района, утвержденного приказом УСЗН администрации Алексеевского района от 25.01.2016 г. №15 п/д и предусматривает порядок и условия оплаты труда, материального стимулирования и поощрения работников муниципального бюджетного учреждения «Многопрофильный центр социальной помощи семье и детям «Семья» Алексеевского городского округа (далее – Учреждение).

1.2. Настоящее Положение распространяется на лиц, осуществляющих в Учреждении трудовую деятельность на основании заключенных с МБУ «МЦСПСиД «Семья» Алексеевского городского округа трудовых договоров на основном месте работы в соответствии со штатным расписанием, а также работающих по совместительству или совмещению.

1.3. Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

- основное место работы – это трудовая деятельность, выполняемая работником в Учреждении на основании трудового договора, где хранится зарегистрированная должным образом трудовая книжка;
- совместительство – это заключение трудового договора о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы в Учреждении (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство);
- совмещение – это выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой в Учреждении, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату с письменного согласия работника.

1.4. Оплата труда работников в Учреждении включает в себя базовый оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты:

- «базовый оклад» - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника Учреждения без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- «выплаты компенсационного характера» - выплаты, обеспечивающие работникам Учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными или опасными условиями труда, отклоняющимися от нормальных, оплату труда в повышенном размере;
- «выплата стимулирующего характера» - выплата, предусматриваемая системой оплаты труда с целью повышения мотивации качественного труда работников Учреждения и их поощрения за результаты труда;
- «профессиональные «стандарты» - совокупность нормативов, устанавливающих помимо требований к наличию профессионального образования соответствующего уровня, подтверждаемого дипломом о профессиональном образовании, дополнительные требования к профессиональной подготовке и квалификации работника, необходимой для занятия должности служащего или выполнения работ по профессии рабочего, удостоверяемые дипломами, свидетельствами, сертификатами, которые предусматриваются в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих (ЕТКС) и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС).

2. Порядок формирования системы оплаты труда работников

2.1. Под системой оплаты труда в настоящем Положении понимается способ исчисления размеров вознаграждения, подлежащего выплате работникам Учреждения в соответствии с произведенными ими трудовыми затратами и результатами труда.

2.2. В Учреждении специалистам и обслуживающему персоналу устанавливается утвержденный Правительством Белгородской области базовый оклад, без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

2.3. Оплата труда предусматривает, что величина заработной платы работников зависит от фактически отработанного ими времени, учет которого ведется работодателем в соответствии с документами учета рабочего времени (табелями учета рабочего времени).

2.4. Работник имеет право заключить трудовой договор о выполнении работ в свободное от основной работы время в Учреждении другой регулярной оплачиваемой работы в Учреждении в порядке внутреннего совместительства. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного

месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет, на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями.

2.5. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

2.6. Стимулирующая система оплаты труда предполагает выплату специалистам и обслуживающему персоналу Учреждения дополнительно к заработной плате материального поощрения за выполнение трудовых функций при соблюдении установленных показателей и условий премирования в виде ежемесячных, квартальных и годовых надбавок стимулирующего характера.

2.7. Заработная плата труда работников Учреждения, складывается из должностного оклада, выплат компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера.

2.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, установленным в трудовых договорах, в абсолютных размерах, без учета других компенсационных выплат.

2.9. Стимулирующие выплаты работников Учреждения, устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу.

2.10. Выплаты стимулирующего характера являются обязательными выплатами при условии соблюдения качества предоставляемых услуг. Выплаты стимулирующего характера производятся при выполнении объема работ и в зависимости от достижения руководителем утвержденных критериев качества в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

2.11. Выплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни производятся согласно законодательству Российской Федерации.

2.12. В соответствии с п.2 Постановления Правительства Белгородской области от 21 декабря 2006 года № 261-пп «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников учреждений социальной защиты населения Белгородской области», специалистам Учреждения как работающим на селе устанавливаются повышенные на 25% базовые оклады по сравнению с базовыми окладами работников, занимающимися этими видами деятельности в городских условиях.

Базовые оклады по должностям работников Учреждения устанавливаются в твердой сумме согласно штатным расписаниям,

утверждаемым приказом Учреждения на основании Постановления Правительства Белгородской области от 21 декабря 2006 года № 261-пп.

Размер заработной платы не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ.

2.13. Оплата труда работников по основной работе в соответствии со штатным расписанием, в том числе на условиях неполного рабочего дня, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо объему выполненных работ исходя из базового оклада, надбавок компенсационного характера, а также стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим положением.

2.14. При определении рабочего времени, подлежащего оплате в соответствии с настоящим положением, не учитываются следующие периоды:

- время нахождения работника в ежегодном очередном и дополнительном оплачиваемом отпусках;
- время нахождения работника в отпуске без сохранения заработной платы;
- время нахождения работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им 1,5 и 3-х летнего возраста;
- период временной нетрудоспособности;
- период, в течение которого работник был отстранен от работы в порядке, предусмотренном законодательством РФ;
- период, в течение которого работник отсутствовал на работе без уважительных причин, а также период простоя по вине работника.

3.Выплаты компенсационного характера

3.1. В перечень выплат компенсационного характера включаются:

- выплата за непрерывный стаж работы;
- выплата за специфику работы;
- выплата за квалификацию;
- выплата за уровень управления;
- выплата за особые условия работы.

3.2. Для расчета выплат компенсационного характера применяют следующие коэффициенты:

3.2.1. За непрерывный стаж работы от 0,2 до 0,6:

- в размере 0,2 базового оклада за первые три года и 0,1 за последующие два года непрерывной работы, но не выше 0,3 базового оклада.
- в размере 0,3 базового оклада за первые три года и по 0,15 за последующие два года непрерывной работы, но не выше 0,6 базового оклада врачам и среднему медицинскому персоналу.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающей право на получение надбавок, определен пунктом 11.3. постановления Правительства Белгородской области от 21.12.2006 г. № 261-пп.

3.2.2. За специфику работы (тип учреждения) в размере 0,20 базового оклада.

3.2.3. За квалификацию от 0,1 до 0,4:

- специалистам, имеющим ученую степень или почетное звание, в размере 0,4 базового оклада;
- специалистам, имеющим высшую категорию, в размере 0,3 от базового оклада;
- специалистам, имеющим первую категорию, в размере 0,2 базового оклада;
- специалистам, имеющим вторую категорию, в размере 0,1 базового оклада.

3.2.4. За уровень управления от 0,4 до 0,5:

- директору учреждения в размере – 0,5 базового оклада;
- заместителю директора по воспитательной и реабилитационной работе, главному бухгалтеру и руководителям структурных подразделений в размере – 0,4 базового оклада.

3.2.5. За работу у горячих плит, электро-жаровых шкафов и других аппаратов для жарения и выпечки, работы по хлорировании воды с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением - 12% от базового оклада (согласно Приказу Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1980 г. №579 «Об утверждении положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организации и учреждений системы государственного образования СССР»).

3.2.6. Совокупный размер базового оклада и доплат компенсационного характера фиксируется в трудовом договоре, заключенном с работником. Уменьшение размера указанных выплат является изменением существенных условий труда и может производиться исключительно по соглашению сторон трудового договора и в сроки, установленные законодательством.

3.2.7. Компенсационная выплата до достижения ребенком возраста трех лет в размере 50 руб. в месяц (подп. «а» п.11 порядка, утвержденного постановлением Правительства от 03.11.1994 г. № 1206).

4.Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения, с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество выполненной работы.

4.2. Работникам Учреждения могут выплачиваться:

- надбавки;
- премиальные выплаты (далее – премии).

4.3. Надбавки выплачиваются ежемесячно при выполнении критериев, указанных в приложении № 1 к настоящему Положению, согласно « Порядку предоставления социальных услуг в стационарной форме несовершеннолетним в Бюджетном учреждении социального обслуживания системы социальной защиты населения «Социально – реабилитационный центр для несовершеннолетних» Алексеевского городского округа»», утвержденному приказом БУСОССЗН «СРЦдН» от 21.01.2019 г. № 22 п/д.

4.4. Премии могут выплачиваться:

- по итогам работы за квартал, полугодие, девять месяцев, год, «за интенсивность и высокие результаты работы», «за качество выполняемых работ»;
- как единовременные выплаты в связи с государственными или профессиональными праздниками, юбилейными датами коллектива, учреждения;
- как единовременные выплаты за эффективную организацию и проведение мероприятий, осуществление социально-направленных акций и проектов, систематическое и результативное участие в работе комиссий, организацию выпуска аудио- и видеопродукции, раздаточного материала, актуализацию сайта в сети Интернет, публикации в средствах массовой информации по вопросам социального обслуживания и деятельности учреждения, взаимодействие с общественными организациями, федеральными и муниципальными учреждениями.

4.5. Размеры единовременных премиальных выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам работников Учреждения или в абсолютном размере.

4.6. Работникам, проработавшим неполный период (за квартал, полугодие, девять месяцев, год) премия начисляется пропорционально отработанному времени

4.7. Основание с указанием размера надбавки (премии) работникам Учреждения, утверждаются приказом руководителя, изданном на основании решения комиссии по назначению и определению размера выплат стимулирующего характера работникам Учреждения.

4.8. Основанием для выплаты надбавки (премии) заместителю руководителя Учреждения, является приказ руководителя Учреждения, изданный на основании представления. В приказах указываются вид, конкретный размер, основания для установления надбавок (премий) и период их выплаты.

4.9. Надбавки, установленные в соответствии с настоящим Положением, выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы за истекший период.

4.10. Молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего и среднего профессионального образования и впервые поступившим на работу по полученной специальности в учреждения социальной защиты населения области, устанавливается коэффициент в размере 0,3 базового оклада.

4.11. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом Учреждения на текущий год, месяц и выплачиваются как ежемесячно, ежеквартально (Приложение №3) так и разово за счет экономии средств на оплату труда.

4.12. Виды и порядок осуществления выплат стимулирующего характера:

4.12.1. Повышение профессионального уровня. К этому виду стимулирующих выплат относится:

- наличие наград и грамот (правительственные – 50%, областные – 30%, местного самоуправления – 20%);
- участие в областных и всероссийских конкурсах (30%, за победу – 50%).

4.12.2. За выполнение дополнительного объема работы не предусмотренного должностной инструкцией в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

4.12.3. Выплаты разового характера. Разовые стимулирующие выплаты могут устанавливаться по следующим основаниям:

- за работу по текущему и косметическому ремонту зданий и сооружений;
- за особо важные, сложные или срочные работы;
- надбавка за интенсивность труда.

4.12.4. За качество оказываемых услуг. Этот вид стимулирующих выплат устанавливается к базовому окладу на основании оценки качества предоставляемых услуг. Оценка качества определяется как сумма баллов, набранных работником по каждому индикатору (критерию) качества услуг (Приложение №1) пропорционально базовому окладу и по каждой занимаемой должности согласно представления (Приложение № 2).

4.12.5. Для директора Учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом УСЗН администрации Алексеевского городского округа на основании решения комиссии по назначению и определению размера выплат стимулирующего характера руководителям бюджетных учреждений подведомственных УСЗН администрации Алексеевского городского округа.

4.13. Порядок назначения выплат стимулирующего характера к базовому окладу:

Распределение выплат стимулирующего характера осуществляет комиссия по назначению выплат стимулирующего характера, которая является службой контроля за деятельностью структурных подразделений и сотрудников, оказывающих социальные услуги и действует на основании Положения о комиссии по назначению выплат стимулирующего характера, утвержденного приказом № 4 п/д от 12.01.2015г.

Процесс назначения и оплаты выплат стимулирующего характера, производится в следующем порядке:

1) На рассмотрение комиссии, должностными лицами, ответственными за проведение контрольных действий, предусмотренных порядком внутреннего контроля за качеством предоставляемых услуг и их соответствие региональным стандартам, на каждого работника подаются представления, в которых указывается: вид стимулирующей выплаты, ее размер, срок на который она устанавливается. При этом срок, на который устанавливается выплат стимулирующего характера, не может быть более одного года.

2) Заседание комиссии проводится по мере поступления на рассмотрение комиссии представлений ответственных за проведение контрольных действий, предусмотренных порядком внутреннего контроля за качеством предоставляемых услуг и их соответствие региональным стандартам должностных лиц, но не реже одного раза в месяц. По результатам рассмотрения представлений составляется протокол заседания комиссии, оформленный в соответствии с требованиями действующего законодательства. Секретарь комиссии передает вышеназванный протокол для составления приказа специалисту по кадрам Учреждения не позднее последнего числа месяца, с которого у работника наступает право на назначение стимулирующей выплаты.

3) Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктами настоящего Положения, устанавливаются работникам в процентном отношении к базовому окладу. Начисление выплат стимулирующего характера производится не реже 1 раза в месяц на основании протокола заседания комиссии.

4) Процесс назначения и оплаты выплат стимулирующего характера производится на основании журнала учета проверок качества предоставляемых услуг, в котором производятся записи по индикаторам качества на каждого работника, при этом, если по какому - либо критерию работнику сделано замечание, работник должен быть с ним ознакомлен под роспись.

5) По итогам истекшего месяца, руководителями подразделений, на каждого работника готовятся представления.

Работникам, проработавшим неполный месяц, надбавки стимулирующего характера к базовому окладу начисляются пропорционально отработанному времени.

6) Работникам, принятым на работу со сроком испытания, надбавки стимулирующего характера выплачиваются по истечении срока испытания.

7) Работникам, принятым на работу на замену временно отсутствующего работника по срочному трудовому договору (не более 2-х месяцев), надбавки стимулирующего характера выплачиваются, начиная с 1 дня работы.

При приеме на работу работников бюджетного учреждения системы социальной защиты населения «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» Алексеевского городского округа, стимулирующие надбавки выплачиваются с момента поступления на работу.

8) Размер стимулирующей выплаты за качество оказываемых услуг определяется по формуле:

$$\frac{\textbf{ФСВ} - (\textbf{ССВппу} + \textbf{ССВуор} + \textbf{ССВрх})}{\textbf{Сб}} * \textbf{Кб}, \text{ где}$$

ФСВ – фонд стимулирующих выплат СРЦдН,

ССВппу – сумма стимулирующих выплат за повышение профессионального уровня по СРЦдН;

ССВуор - сумма стимулирующих выплат за увеличение объема работ по СРЦдН;

ССВ рх - сумма стимулирующих выплат разового характера по СРЦдН;

Сб – сумма баллов по критериям качества по СРЦдН;

Кб – количество баллов, набранных работником по итогам за проработанный месяц.

4.13.1. За нарушение трудовой дисциплины, неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него обязанностей может быть полностью (если имеется дисциплинарное взыскание) или частично лишен стимулирующих надбавок решением комиссии по осуществлению внутреннего контроля за качеством предоставляемых услуг и распределением стимулирующей надбавки.

5. Основные подходы к формированию фонда оплаты труда

5.1. Фонд оплаты труда формируется на финансовый год за счет средств областного бюджета.

5.2. При оптимизации структуры и численности работников лимиты бюджетных обязательств на оплату труда работников не уменьшаются.

5.3. Экономия по фонду оплаты труда может быть использована на выплату работникам премий по результатам работы.

6. Выплата заработной платы, иных платежей

6.1. Заработная плата начисляется работникам в размере и порядке, предусмотренном настоящим положением.

6.2. Заработная плата выплачивается работникам путем перечисления на указанный работником расчетный счет в кредитной организации. При этом каждому работнику выдается расчетный листок, с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

6.3. Заработная плата выплачивается не реже, чем два раза в месяц. Авансовый платеж в размере 40% начисленной заработной платы - 20 числа текущего месяца за 1 половину месяца за фактически отработанное время, 5 числа - окончательный расчет за месяц.

6.4. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.5. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся ему заработной плате производится в последний день работы, оговоренный в приказе об увольнении работника.

6.6. Оплата отпуска работникам производится не позднее трех рабочих дней до его начала.

6.7. Выплата пособия по временной нетрудоспособности производится в ближайший день выдачи заработной платы, следующий за датой представления надлежаще оформленного листка временной нетрудоспособности.

7. Заключительные положения

7.1 Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует бессрочно.

7.2. Настоящее Положение применяется к трудовым отношениям, возникшим до вступления его в действие в части улучшения положения работников.

Приложение № 1

ИНДИКАТОРЫ КАЧЕСТВА
ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫХ УСЛУГ РАБОТНИКАМИ

Муниципального бюджетного учреждения «Многопрофильный центр социальной помощи семье и детям «Семья» Алексеевского городского округа

ЗАМЕСТИТЕЛЬ ДИРЕКТОРА ПО ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ И РЕАБИЛИТАЦИОННОЙ РАБОТЕ - РУКОВОДИТЕЛЬ СТРУКТУРНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ

№ пп	Наименование показателя	Баллы	Снижение индикаторов качества услуг		
			1 замечание	2 замечания	3 и более замечания
1	Соответствие предоставляемых услуг действующим стандартам качества и СанПиН.	25	8	16	25
2	Своевременность и дифференцированность предоставления социальных услуг (отсутствие обоснованных жалоб).	25	8	16	25

ГЛАВНЫЙ БУХГАЛТЕР, БУХГАЛТЕР, СПЕЦИАЛИСТ ПО КАДРАМ, ЮРИСКОНСУЛЬТ

№ пп	Наименование показателя	Баллы	Снижение индикаторов качества услуг		
			1 замечание	2 замечания	3 и более замечания
1	Соответствие предоставляемых услуг действующим стандартам качества	25	8	16	25
2	Своевременность и дифференцированность предоставления социальных услуг (отсутствие обоснованных жалоб).	25	8	16	25

ЗАМЕСТИТЕЛЬ ДИРЕКТОРА – ЗАВЕДУЮЩИЙ ОТДЕЛЕНИЕМ СОЦИАЛЬНОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ СЕМЕЙ С ДЕТЬМИ

№ пп	Наименование показателя	Баллы	Снижение индикаторов качества услуг

			1 замечание	2 замечания	3 и более замечания
1	Соответствие предоставляемых услуг действующим стандартам качества	25	8	16	25
2	Своевременность и дифференцированность предоставления социальных услуг (отсутствие обоснованных жалоб).	25	8	16	25

СОЦИАЛЬНЫЙ ПЕДАГОГ, ПЕДАГОГ-ПСИХОЛОГ, СПЕЦИАЛИСТ ПО СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ

№ пп	Наименование показателя	Баллы	Снижение индикаторов качества услуг		
			1 замечание	2 замечания	3 и более замечания
1	Соответствие предоставляемых услуг действующим стандартам качества	25	8	16	25
2	Своевременность и дифференцированность предоставления социальных услуг (отсутствие обоснованных жалоб).	25	8	16	25

ВОСПИТАТЕЛИ

№ пп	Наименование показателя	Баллы	Снижение индикаторов качества услуг		
			1 замечание	2 замечания	3 и более замечания
1	Соответствие предоставляемых услуг действующим стандартам качества и СанПиН	25	8	16	25
2	Своевременность и дифференцированность предоставления социальных услуг (отсутствие обоснованных жалоб).	25	8	16	25

ЗАВЕДУЮЩАЯ ОТДЕЛЕНИЕМ ПРИЕМА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ

№ пп	Наименование показателя	Баллы	Снижение индикаторов качества услуг		
			1	2	3 и более

			замечание	замечания	замечания
1	Соответствие предоставляемых услуг действующим стандартам качества и СанПиН	25	8	16	25
2	Своевременность и дифференцированность предоставления социальных услуг (отсутствие обоснованных жалоб).	25	8	16	25

МЕДИЦИНСКАЯ СЕСТРА

№ пп	Наименование показателя	Баллы	Снижение индикаторов качества услуг		
			1 замечание	2 замечания	3 и более замечания
1	Соответствие предоставляемых услуг действующим стандартам качества и СанПиН	25	8	16	25
2	Своевременность и дифференцированность предоставления социальных услуг (отсутствие обоснованных жалоб).	25	8	16	25

ПОМОЩНИК ВОСПИТАТЕЛЯ, ПОВАР, ПОДСОБНЫЙ РАБОЧИЙ, РАБОЧИЙ ПО СТИРКЕ И РЕМОНТУ ОДЕЖДЫ

№ пп	Наименование показателя	Баллы	Снижение индикаторов качества услуг		
			1 замечание	2 замечания	3 и более замечания
1	Соответствие предоставляемых услуг действующим стандартам качества и СанПиН	15	5	10	15
2	Своевременность и дифференцированность предоставления социальных услуг (отсутствие обоснованных жалоб).	15	5	10	15

ЗАВЕДУЮЩИЙ ХОЗЯЙСТВОМ, ЗАВЕДУЮЩИЙ СКЛАДОМ

№ пп	Наименование показателя	Баллы	Снижение индикаторов качества услуг		
			1 замечание	2 замечания	3 и более замечания
1	Соответствие предоставляемых услуг действующим стандартам качества и СанПиН	25	8	16	25
2	Своевременность и дифференцированность предоставления социальных услуг (отсутствие обоснованных жалоб).	25	8	16	25

ДЕЛОПРОИЗВОДИТЕЛЬ, ВОДИТЕЛЬ АВТОМОБИЛЯ, РАБОЧИЙ ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ И РЕМОНТУ ЗДАНИЙ, ДВОРНИК, СТОРОЖ (ВАХТЕР)

№ пп	Наименование показателя	Баллы	Снижение индикаторов качества услуг		
			1 замечание	2 замечания	3 и более замечания
1	Соответствие предоставляемых услуг действующим стандартам качества	15	5	10	15
2	Своевременность и дифференцированность предоставления социальных услуг (отсутствие обоснованных жалоб).	15	5	10	15

Приложение № 2

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ

надбавок стимулирующего характера за качество предоставляемых бюджетных услуг

ЗАМЕСТИТЕЛЮ ДИРЕКТОРА ПО ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ И РЕАБИЛИТАЦИОННОЙ РАБОТЕ - РУКОВОДИТЕЛЮ СТРУКТУРНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ

№ п/п	Фамилия И.О.	Должность	Наименование показателя		Всего баллов
			Соответствие предоставляемых услуг действующим стандартам качества и СанПиН (до 25)	Своевременность и дифференцированность предоставления социальных услуг (отсутствие обоснованных жалоб) (до 25)	
1.					
				Итого:	

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ

надбавок стимулирующего характера за качество предоставляемых бюджетных услуг

ГЛАВНОМУ БУХГАЛТЕРУ, БУХГАЛТЕРУ, СПЕЦИАЛИСТУ ПО КАДРАМ, ЮРИСКОНСУЛЬТУ

№ п/п	Фамилия И.О.	Должность	Наименование показателя		Всего баллов
			Соответствие предоставляемых услуг действующим стандартам качества (до 25)	Своевременность и дифференцированность предоставления социальных услуг (отсутствие обоснованных жалоб) (до 25)	
1.					

Итого:	

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ

надбавок стимулирующего характера за качество предоставляемых бюджетных услуг

ЗАМЕСТИТЕЛЬ ДИРЕКТОРА – ЗАВЕДУЮЩИЙ ОТДЕЛЕНИЕМ СОЦИАЛЬНОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ СЕМЕЙ С ДЕТЬМИ

№ п/п	Фамилия И.О.	Должность	Наименование показателя		Всего баллов
			Соответствие предоставляемых услуг действующим стандартам качества (до 25)	Своевременность и дифференцированность предоставления социальных услуг (отсутствие обоснованных жалоб) (до 25)	
1.					
				Итого:	

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ

надбавок стимулирующего характера за качество предоставляемых бюджетных услуг

СОЦИАЛЬНОМУ ПЕДАГОГУ, ПЕДАГОГУ-ПСИХОЛОГУ, СПЕЦИАЛИСТУ ПО СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ

№ п/п	Фамилия И.О.	Должность	Наименование показателя	Всего баллов

			Соответствие предоставляемых услуг действующим стандартам качества (до 25)	Своевременность и дифференцированность предоставления социальных услуг (отсутствие обоснованных жалоб) (до 25)	
1.					
				Итого:	

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ

надбавок стимулирующего характера за качество предоставляемых бюджетных услуг

ВОСПИТАТЕЛЮ

№ п/п	Фамилия И.О.	Должность	Наименование показателя		Всего баллов
			Соответствие предоставляемых услуг действующим стандартам качества и СанПиН (до 25)	Своевременность и дифференцированность предоставления социальных услуг (отсутствие обоснованных жалоб) (до 25)	
1.					
				Итого:	

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ

надбавок стимулирующего характера за качество предоставляемых бюджетных услуг

ЗАВЕДУЮЩЕЙ ОТДЕЛЕНИЕМ ПРИЕМА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ

№ п/п	Фамилия И.О.	Должность	Наименование показателя		Всего баллов
			Соответствие предоставляемых услуг действующим стандартам качества и СанПиН (до 25)	Своевременность и дифференцированность предоставления социальных услуг (отсутствие обоснованных жалоб) (до 25)	
1.					
				Итого:	

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ

надбавок стимулирующего характера за качество предоставляемых бюджетных услуг

МЕДИЦИНСКОЙ СЕСТРЕ

№ п/п	Фамилия И.О.	Должность	Наименование показателя	Всего баллов

			Соответствие предоставляемых услуг действующим стандартам качества и СанПиН (до 25)	Своевременность и дифференцированность предоставления социальных услуг (отсутствие обоснованных жалоб) (до 25)	
1.					
				Итого:	

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ

надбавок стимулирующего характера за качество предоставляемых бюджетных услуг

ПОМОЩНИКУ ВОСПИТАТЕЛЯ, ПОВАРУ, ПОДСОБНОМУ РАБОЧЕМУ, РАБОЧЕМУ ПО СТИРКЕ И РЕМОНТУ ОДЕЖДЫ

№ п/п	Фамилия И.О.	Должность	Наименование показателя		Всего баллов
			Соответствие предоставляемых услуг действующим стандартам качества и СанПиН (до 15)	Своевременность и дифференцированность предоставления социальных услуг (отсутствие обоснованных жалоб) (до 15)	
1.					
				Итого:	

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ

надбавок стимулирующего характера за качество предоставляемых бюджетных услуг

ЗАВЕДУЮЩЕМУ ХОЗЯЙСТВОМ, ЗАВЕДУЮЩЕЙ СКЛАДОМ

№ п/п	Фамилия И.О.	Должность	Наименование показателя		Всего баллов
			Соответствие предоставляемых услуг действующим стандартам качества и СанПиН (до 25)	Своевременность и дифференцированность предоставления социальных услуг (отсутствие обоснованных жалоб) (до 25)	
1.					
				Итого:	

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ

надбавок стимулирующего характера за качество предоставляемых бюджетных услуг

ДЕЛОПРОИЗВОДИТЕЛЮ, ВОДИТЕЛЮ АВТОМОБИЛЯ, РАБОЧЕМУ ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ И РЕМОНТУ ЗДАНИЙ, ДВОРНИКУ, СТОРОЖУ-ВАХТЕРУ

№ п/п	Фамилия И.О.	Должность	Наименование показателя	Всего баллов

			Соответствие предоставляемых услуг действующим стандартам качества (до 15)	Своевременность и дифференцированность предоставления социальных услуг (отсутствие обоснованных жалоб) (до 15)	
1.					
				Итого:	

Приложение № 3

Показатели эффективности деятельности работников учреждения и критерии их оценки (при условии прохождения аттестации).

п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждений	Критерии оценки	Максимальное количество баллов	Снижение индикаторов качества услуг		
				1 замечание	2 замечания	3 и более замечания
	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период времени по оказанию услуг в сфере социального обслуживания в рамках реализации государственного	10 баллов	3 баллов	6 баллов	10 баллов

		задания учреждению, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями и отсутствии официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков и т.п.				
	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации (не менее 72 часов)	5 баллов	2 балла	3 балла	5 баллов
	Использование новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания граждан	Достижение позитивных результатов работы в условиях новых эффективных авторских социальных технологий по социальному обслуживанию населения, разработанных и	6 баллов	2 балла	4 балла	6 баллов

		внедренных в работу учреждения				
	Участие в методической работе и инновационной деятельности	Наличие учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, выступлений и т.п. Зафиксированная положительная динамика в удовлетворенном спросе граждан на услуги в результате применения новых технологий социальной работы	7 баллов 5 баллов	3 балла 2 балла	5 баллов 3 балла	7 баллов 5 баллов
	Участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях, экспериментальных группах	Динамика системного участия работников учреждений в указанных мероприятиях либо единичные случаи участия со значимыми результатами более широкого масштаба	7 баллов	3 балла	5 баллов	7 баллов

	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг	Наличие письменных благодарностей за работу от граждан, общественных организаций и юридических лиц отсутствие жалоб граждан на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорными органами	2 балла	0,5 балла	1 балл	2 балла

Приложения № 4

Журнал контроля качества услуг работников МБУ «МЦСПСиД «Семья» Алексеевского городского округа

№ п/п	Фамилия И.О.	Должность	Дата	Наименование показателя		Примечание
				Соответствие предоставляемых услуг действующим стандартам качества и СанПиН	Своевременность и дифференцированность предоставления социальных услуг (отсутствие обоснованных жалоб)	
1.						
2.						
3.						
4.						
5.						
6.						
7.						
8.						
9.						
10.						