

**Муниципальное учреждение  
Центр социального обслуживания граждан  
пожилого возраста и инвалидов  
Октябрьского района**

**П Р И К А З**

**10 февраля 2014 года**

**№ 32**

**п. Каменоломни**

«О внесении изменений в приказ МУЦСО Октябрьского района от 07.08.2013 года № 125»

В целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и во исполнение Распоряжения Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы», 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)», Постановления Администрации Октябрьского района от 18.04.2013 №317 «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») «Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения Октябрьского района (2013-2018 годы)» и на основании рекомендаций Министерства труда и социальному развитию Ростовской области от 02.08.2013 № 11-ОВ-159.

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1.Внести в приказ МУЦСО Октябрьского района от 07.08.2013 года № 125 «Об утверждении показателей эффективности деятельности отдельных категорий работников Муниципального учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов» Октябрьского района» следующие изменения:

1.1. Пункт 1. Изложить в редакции:

Утвердить показатели (дополнительных) стимулирующих выплат эффективности деятельности (за интенсивность и высокие результаты работы) работников МУЦСО Октябрьского района:

1.1. Медицинские работники со средним медицинским образованием:

№п/п	Наименование критерия	Показатели	Размер доплаты (в % к должностному окладу)
1.	Выполнение дополнительных объемов работ	выполнение дополнительных медицинских услуг	10%
		отсутствие дополнительных медицинских услуг	0%
2.	Своевременное выполнение врачебных назначений	критерий выполняется полностью.	10%
		критерий не выполняется	0%
3.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны обслуживаемых граждан (их законных представителей) на качество оказания медицинских услуг и принципов этики	отсутствие жалоб	20%
		имеются однократные незначительные отступления или нарушения	10%
		наличие обоснованных жалоб	0%
4.	Качественное и своевременное оформление медицинской документации	критерий выполняется полностью.	10%
		имеются однократные незначительные отступления или нарушения	5%
		имеются существенные нарушения или отступления	0%
5.	Исполнение утвержденного объема муниципального задания	более 4 услуг за посещение	10%
		4 услуги за посещение	5%
6.	Организация персонализированного учета обслуживаемых граждан отделениями учреждения	осуществляется персонализированный учет	10%
		не осуществляется персонализированный учет	0%
Итого:			до 70%

### 1.2. Младший медицинский персонал:

№п/п	Наименование критерия	Показатели	Размер доплаты (в % к должностному окладу)
1.	Выполнение дополнительных объемов работ	выполняются дополнительные объемы работы	10%
		не выполняются дополнительные объемы работы	0%
2.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны обслуживаемых граждан (их законных представителей) на качество оказания социально-бытовых услуг и принципов этики	отсутствие жалоб	10%
		наличие обоснованных жалоб	0%
3.	Отсутствие нарушений при проведении внутреннего контроля качества и исполнения утвержденного объема муниципального задания сторонними организациями	нет никаких нарушений и отступлений	20%
		имеются несущественные нарушения или отступления	10%
		имеются существенные систематические нарушения	0%
Итого:			до 50%

### 1.3. Социальные работники:

№п/п	Наименование критерия	Показатели	Размер доплаты (в % к должностному окладу)
1.	Выполнение дополнительных объемов работ (оказание услуг обслуживаемым сверх муниципального задания)	4,0-4,5 услуг за посещение	10%
		4,6-5,0 услуг	15%
		5,1 – 6,0 услуг	20%
		более 6,0 услуг	30%
2.	Отсутствие обоснованных жа-	отсутствие жалоб	10%

	лоб со стороны обслуживаемых граждан (их законных представителей) на качество оказания социальных услуг и принципов этики	наличие обоснованных жалоб	0%
3.	Отсутствие нарушений при проведении контроля качества и исполнения утвержденного объема муниципального задания	нет никаких нарушений и отступлений	20%
		имеются несущественные нарушения или отступления	10%
		имеются существенные систематические нарушения	0%
Итого:			до 60%

2. Утвердить порядок установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам МУЦСО Октябрьского района согласно Приложению № 1.

3. Утвердить бланк оценочного листа согласно Приложению № 2.

4. Ознакомить с приказом работников вышеперечисленных категорий.

5. Юрисконсульту Беринцевой И.П. разработать проект дополнительного соглашения к трудовому договору на основании указанных в приказе критериев.

6. Внести изменения в трудовой договор работников МУЦСО Октябрьского района заключив до 20.02.2014 дополнительные соглашения к трудовому договору.

7. Специалисту по кадрам Гринь Г.Г., в срок до 20.02.2014 обеспечить заключение дополнительных соглашений с сотрудниками МУЦСО Октябрьского района.

8. Главному бухгалтеру Грачевой А.В. обеспечить выплаты стимулирующего характера в соответствии с показателями эффективности работы сотрудников.

9. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на юрисконсульта Беринцеву И.П.

10. Приказ вступает в силу и применяется к правоотношениям, возникшим с 01.02.2014 года.

Директор МУЦСО Октябрьского района



Н.П. Колесова

Порядок  
установления надбавки за интенсивность и высокие результаты  
работы социальным и медицинским работникам  
МУЦСО Октябрьского района

**1. Общие положения**

- 1.1. Порядок определяет основания, критерии и механизм оценки эффективности работы работников МУЦСО Октябрьского района.
- 1.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты труда устанавливается работникам в пределах средств областного бюджета, предусмотренных учреждению на введение данной надбавки.

**2. Основания и порядок установления доплаты за результативность профессиональной деятельности работников**

- 2.1. Основанием для оценки результативности профессиональной деятельности работников служит оценочный лист (Приложение № 2).
- 2.2. Оценочный лист заполняется ежемесячно непосредственным руководителем работника – заведующей отделением - и содержит оценку его труда в соответствии с критериями качества профессиональной деятельности, зафиксированные в п.1 приказ № 32 от 10.02.2014 года. Показатели по критериям подтверждаются данными ежемесячных отчетов работников, фиксируются в журналах контрольных посещений и журналах проверок качества социальных услуг заведующих отделениями.
- 2.3. Заведующие отделениями передают в комиссию по контролю за качеством социальных услуг (далее – комиссия) оценочные листы, содержащие оценку показателей результативности работы работников отделения в соответствии с настоящим порядком, и в установленные приказом директора МУЦСО сроки (не менее чем за две недели до заседания комиссии)
- 2.4. Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных оценочных листов экспертную оценку результативности деятельности работников за отчетный период (месяц), определяет размер доплаты за эффективность и высокие результаты работы и оформляет итоги своей работы протоколом.

**3. Внесение изменений и дополнений в Порядок**

- 3.1. Внесение изменений и дополнений в данный Порядок возможно на основании:
  - изменения соответствующих законодательных актов федерального, регионального и муниципального уровня;
  - предложений профсоюзной организации, директора МУЦСО.
- 3.2. Порядок и условия внесения изменений должен соответствовать нормам действующего трудового законодательства.





