1.Общие положения

1. В целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной политики» разработаны критерии оценки показателей эффективности и результативности работы отдельных категорий работников МБУ ЦСО Волгодонского района. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на основе показателей и критериев эффективности работы. Выплата устанавливается врачам, социальным работникам, среднему и младшему медицинскому персоналу (персоналу, обеспечивающему условия для предоставления медицинских услуг), в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг. Выплата устанавливается ежемесячно в пределах средств областного бюджета, предусмотренных учреждению на введение данной выплаты. Конкретные размеры выплаты утверждаются приказом директора. Цель оценки результативности деятельности работников - обеспечение зависимости оплаты труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

1.2.Основным фактором, влияющим на размер надбавки за интенсивность и высокие результаты труда, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности работников учреждения.

* 1. Задачами проведения оценки результативности деятельности работников являются:
* проведение системной оценки результатов деятельности работников;
* обеспечение внешней экспертной оценки труда работников;
* усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества деятельности.
	1. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности работников в учреждении создается Комиссия, которая действует на основании настоящего Положения.
1. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности работников
	1. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за интенсивность и высокие результаты труда определяются приказами директора учреждения.
	2. Основное назначение стимулирующих выплат - дифференциация оплаты труда работника в зависимости от качества труда, мотивация за позитивный результат деятельности.
	3. Положение распространяется на следующие категории работников:
* социальные работники;
* средний медицинский персонал;
* младший медицинский персонал.
	1. Основанием для оценки результативности деятельности работников служат итоги работы сотрудников, оформленные в виде оценочных листов согласно критериям оценки результативности и качества работы работников (приложение №2 к настоящему приказу).
	2. Оценочный лист заполняется заведующим отделением в соответствии с отчетами, журналами, итогами проверок, результатов профессиональной деятельности работников на основе утвержденных приказом учреждения критериев и содержит оценку их труда. Результаты оформляются в баллах за каждый критерий результативности.
	3. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности работника на основе заполненного оценочного листа в учреждении создается Комиссия, состоящая из директора, заместителя директора, главного бухгалтера, экономиста (секретаря комиссии) и представителя общего собрания трудового коллектива.
	4. Комиссия действует на основании настоящего Положения.
	5. Ответственность за своевременное и качественное оформление оценочных листов несут заведующие структурными подразделениями.
	6. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых составляет 5 лет. Решения комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов при наличии 70% состава комиссии.
	7. В установленные сроки (за день до даты заседания Комиссии) заведующий отделением передает в Комиссию заполненный собственноручно и подписанный оценочный лист, содержащий оценку показателей результативности.
	8. Заседания комиссии проводятся ежемесячно, в установленные сроки:
1. не позднее 31 января;
2. не позднее 28(29) февраля;
3. не позднее 31 марта;
4. не позднее 30 апреля;
5. не позднее 31 мая;
6. не позднее 30 июня;
7. не позднее 31 июля;
8. не позднее 31 августа;
9. не позднее 30 сентября;
10. не позднее 31 октября;
11. не позднее 30 ноября;
12. не позднее 31 декабря.
	1. Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных оценочных листов экспертную оценку результативности деятельности работников за отчетный период в соответствии с критериями.
	2. Комиссия рассматривает представленные материалы с учетом обращений работников в Комиссию с апелляцией. Итоговые документы

 передаются в бухгалтерию для начисления заработной платы за установленный срок при условии обеспечения выплаты финансовыми средствами. Главным бухгалтером рассчитывается денежный эквивалент 1 балла по категориям работников, в зависимости от набранной суммы баллов работникам устанавливаются суммы выплат. Выплата начисляется работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением, по основному месту работы.

* 1. День заседания комиссии может быть перенесен на другой день в связи с производственной необходимостью.
	2. Оценочный лист подписывается заведующим отделением, работниками, всеми членами Комиссии и прикладывается к протоколу заседания.

Комиссия осуществляет анализ представленных оценочных листов и определяет оценку объективности представленных результатов деятельности работников в части соблюдения установленных настоящим Положением критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности за отчетный период.

* 1. В случае, если работник не согласен с итоговым баллом, он имеет право в течение одного дня обратиться с письменным заявлением в Комиссию. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с таблицами, цифровыми данными и т.п.
	2. Комиссия обязана в течение дня рассмотреть заявление работника и дать письменное или устное (по желанию работника) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии). В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.
	3. В случае несогласия с разъяснением Комиссии, работник имеет право обратиться к представителю трудового коллектива в соответствии с ч. 5 Трудового Кодекса Российской Федерации.
	4. Любые изменения, дополнения, исключения в оценках результативности профессиональной деятельности работников обсуждаются на совещаниях в отделениях, на совещаниях руководителей структурных подразделений, согласовываются с организацией.
1. Условия, влекущие за собой уменьшение или неначисление выплаты
	1. Уменьшение размера или снятие выплат за результативность и качество могут быть обусловлены производственными, личными или трудовыми нарушениями. К ним относятся:

-неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, то есть дисциплинарный проступок, за который работник привлечен к дисциплинарной ответственности, предусмотренной ст. 192 ТК РФ, нарушение статей Закона Российской Федерации «О социальном обслуживании», Устава учреждения; -грубое или систематическое нарушение трудовой дисциплины или Правил внутреннего трудового распорядка учреждения;

-несвоевременное выполнение приказов, распоряжений, нарушение сроков предоставления отчетности, некачественное и несвоевременное ведение журналов, некорректное предоставление отчетности и т.п.;

-ухудшение качества оказываемых услуг;

-нарушение санитарно-гигиенического режима;

- нарушение кодекса этики и служебного поведения;

-наличие обоснованных устных или письменных жалобу

* 1. Уменьшение или снятие выплат за результативность и качество в установленный период может быть только по решению Комиссии.

 Вновь принятым работникам выплаты за результативность и качество устанавливаются пропорционально отработанному времени.