



ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
КОМИТЕТ ПО СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКЕ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ЦЕНТР ДЛЯ ДЕТЕЙ-СИРОТ И ДЕТЕЙ, ОСТАВШИХСЯ БЕЗ ПОПЕЧЕНИЯ РОДИТЕЛЕЙ
«ЦЕНТР СОДЕЙСТВИЯ СЕМЕЙНОМУ ВОСПИТАНИЮ №8»

ПРИНЯТ

Общим собранием работников
протокол от «__»____20__года №____
Секретарь Общего собрания_____

УТВЕРЖДЕНЫ

приказ от «__»____20__года №____
Директор_____Д.В.Бухаров

**Порядок проведения оценки эффективности деятельности работников
СПб ГБУ «Центр содействия семейному воспитанию №8»**

Санкт-Петербург

2018

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок проведения оценки эффективности деятельности работников (далее – Порядок) – локальный акт Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения центра для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Центр содействия семейному воспитанию № 8» (далее – Учреждение), разработан в целях организационного обеспечения работы по реализации системы материального стимулирования работников Учреждения, находящегося в ведении Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга путем осуществления выплат стимулирующего характера с учетом показателей эффективности деятельности учреждений, утвержденных распоряжением Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга от 06.03.2018 № 110-р (далее - Распоряжение № 110-р) и регламентирует оплату труда работников Учреждения.

1.2. Настоящий Порядок разработан в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 01.07.2013 № 287 «О методических рекомендациях по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений социального обслуживания населения, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников», пункта 5.5 Плана мероприятий («дорожной карты») «Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения в Санкт-Петербурге на 2013 - 2018 годы», утвержденного распоряжением Правительства Санкт-Петербурга от 10.04.2013 № 25-рп (в редакции распоряжения Правительства Санкт-Петербурга от 26.09.2017 № 51-рп), распоряжения Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга от 06.04.2018 №191-р «О Порядке проведения оценки эффективности деятельности государственных учреждений, находящихся в ведении Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга, их руководителей и работников», коллективным договором Учреждения.

1.3. Основные понятия и термины, применяемые в Положении:

выплаты стимулирующего характера - денежные выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному и результативному труду, а также поощрение за выполненную работу;

работники - руководители (за исключением руководителей первого уровня (директора)), специалисты, медицинские работники, служащие, рабочие, заключившие трудовой договор (эффективный контракт) с учреждением, в том числе на условиях работы по совместительству;

фонд оплаты труда - сумма денежных средств, включающая в себя фонд должностных (должностного) окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Иные понятия и термины, используемые в Положении, применяются в значениях, установленных законодательством Российской Федерации.

1.4. Проведение оценки эффективности труда работников Учреждения осуществляется на основании данных самоанализа, отчетности, сведений и других документов, образуемых в ходе осуществления работниками своей деятельности, а также данных, полученных по результатам опросов, анализа открытых источников информации, и иными способами, не противоречащими действующему законодательству.

1.5. Положение применяется в отношении всех категорий работников Учреждения.

1.6. Выплаты стимулирующего характера за эффективность работы устанавливается один раз в квартал.

1.7. Решение об установлении размеров выплат стимулирующего характера работникам учреждения принимает руководитель Учреждения с учетом мнения Комиссии по оценке качества труда работников (далее - Комиссия учреждения), утвержденной приказом директора.

1.8. Решение об установлении размеров выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения принимает председатель Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга с учетом мнения Комиссии по определению выплат стимулирующего характера руководителям государственных учреждений, находящихся в ведении Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга, утверждаемой распоряжением Комитета.

1.9. Выплаты стимулирующего характера отражаются в трудовом договоре (эффективном контракте), что является его обязательными условиями.

1.10. Работнику, работающему в Учреждении неполный отчетный период, значения выполнения показателей, установленных трудовым договором, должны быть скорректированы с учетом отработанного времени.

2. Виды выплат стимулирующего характера, связанные с показателями эффективности деятельности работников Учреждения

2.1. В Учреждении в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности труда работников (далее - показатели эффективности) устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

2.1.1. Надбавка к должностному окладу за высокое качество предоставляемых услуг и (или) выполняемых работ, в том числе за участие в инновационной (экспериментальной) деятельности и применение передовых технологий.

2.1.2. Премияльные выплаты по итогам работы;

2.2. При определении вида выплат стимулирующего характера применяется распределение показателей эффективности работников, утвержденное указанное в таблице № 1.

2.3. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктом 2.1.1 раздела 2 Порядка, устанавливаются работникам Учреждения в виде ежемесячных надбавок к должностному окладу, тарифной ставке (окладу), ставке заработной платы в соответствии с разделом 4 Порядка - с учетом показателей эффективности, указанных в графе 3 строки 1 таблицы № 1.

2.4. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктом 2.1.2 Порядка, устанавливаются работникам Учреждения в виде ежемесячных премияльных выплат по итогам работы к должностному окладу, тарифной ставке (окладу), ставке заработной платы - с учетом показателей эффективности, указанных в графе 3 строки 2 таблицы № 1.

Таблица № 1

Распределение показателей эффективности труда работников между видами выплат стимулирующего характера

№ пп	Виды стимулирующих выплат	Номера пунктов согласно Приложению №1 к Положению
1	2	3
1	Выплаты за высокое качество предоставляемых услуг и(или) выполняемых работ, в том числе за участие в инновационной деятельности и применение передовых технологий	3-6
2	Премияльные выплаты по итогам работы	1,2,7,8

3. Порядок применения показателей эффективности деятельности работников

3.1. При проведении оценки эффективности деятельности работников применяются показатели эффективности в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Порядку.

3.2. Проведение оценки эффективности деятельности работников учреждения осуществляется Комиссией учреждения.

3.4. Оценку выполнения показателей эффективности деятельности работников необходимо проводить в соответствии с установленными критериями оценки их деятельности путем суммирования баллов за отчетный период один раз в квартал.

3.5. По результатам оценки эффективности деятельности учреждений формируется система публичных рейтингов работников. Рейтинг работников рассчитывается по среднему максимальному баллу за год. Высокий рейтинг является основанием для морального и материального стимулирования работников учреждения. Указанный рейтинг осуществляется один раз в год (до 20 января) и может быть опубликован на официальном сайте Учреждения.

4. Порядок определения размеров выплат стимулирующего характера, устанавливаемых работникам

4.1. Порядок определения размеров выплат стимулирующего характера, устанавливаемых работникам Учреждения закрепляются в коллективном договоре, трудовом договоре, соглашении на основании перечня показателей, критериев оценки эффективности деятельности, указанных в Приложении №1.

4.2. Выплаты стимулирующего характера работнику не начисляются в случаях:

- не своевременного предоставления оценочного листа самоанализа непосредственному руководителю;
- нахождение работника в отчетном периоде в длительном отпуске (например, по уходу за ребенком до достижения им 1,5 или трех лет и др.);
- наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- наличие жалоб, служебных писем на недобросовестное выполнение работником должностных обязанностей, Кодекса этики.

4.3. Определение размеров выплат стимулирующего характера осуществляется исходя из бальной оценки показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников, утвержденных данным Порядком.

4.6. Размер выплат стимулирующего характера работникам учреждения определяется по следующим правилам:

4.6.1. Баллы по всем показателям с учетом критериев их оценки суммируются.

4.6.2. Полученное количество баллов характеризует процентную ставку стимулирующей надбавки следующим образом: максимально возможное количество баллов, набранное работником по показателям эффективности учреждения, соответствует выплатам стимулирующего характера в размере 100% от предусмотренного для этих целей фонда денежных средств: выплаты за высокое качество предоставляемых услуг и(или) выполняемых работ, в том числе за участие в инновационной деятельности и применение передовых технологий — до 60%, премиальные выплаты по итогам работы - до 40%.

4.6.3. Для работников АУП, педагогических, специалистов, медицинского персонала, служащих, рабочих установлено максимальное количество баллов, гарантирующее

стимулирующие выплаты для каждого вида стимулирующих выплат в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Порядку.

4.6.4. Выплаты осуществляются ежемесячно пропорционально полученному проценту.

4.6.5. Решение об установлении размеров выплат стимулирующего характера работникам Учреждения, принимает руководитель с учетом мнения Комиссии учреждения. В случае если Комиссией учреждения рекомендуется не устанавливать работнику выплаты (выплату) стимулирующего характера, такое решение должно быть обосновано. Приказ об установлении выплат стимулирующего характера издается в течение пяти рабочих дней после заседания Комиссии учреждения.

4.7. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения выплачиваются ежемесячно вместе заработной платой.

5. Источники финансирования выплат стимулирующего характера

5.1. Источниками финансирования выплат стимулирующего являются:

5.1.1. Бюджетные ассигнования, выделяемые в виде субсидии, на финансовое обеспечение выполнения государственного задания.

5.1.2. Средства, полученные учреждением от предпринимательской и иной, приносящей доход, деятельности.

5.1.4. Иные источники финансирования, не запрещенные действующим законодательством.

5.2. Установление выплат стимулирующего характера не должно приводить к перерасходу выделенных в установленном порядке бюджетных средств учреждению.

6. Заключительные положения

6.1. Настоящий Порядок разработан в соответствии с действующим законодательством.

6.2. Дополнения и изменения в настоящий Порядок вносятся по предложению общего собрания работников Учреждения, утверждаются директором Учреждения.

6.3. Настоящий Порядок вступает в силу 01.07.2018 и действует бессрочно, пересматривается при необходимости.

**Приложение №1
к Порядку проведения оценки
эффективности деятельности
работников СПб ГБУ «Центр содействия
семейному воспитанию №8»**

**ПОКАЗАТЕЛИ
эффективности деятельности работников**

№ пп	Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждений	Наименование критерия оценки	Количество баллов
1	2	3	4
1	Обеспечение высоких результатов труда, связанных с выполнением государственного задания	Достижение плановых показателей по оказанию государственных услуг (выполнению работ), в рамках выполнения государственного задания за плановый период	5 баллов-100%; 0 баллов - менее 100%
2	Соблюдение положений Кодекса профессиональной Этики, утвержденного локальным актом учреждения	Отсутствие письменных заявлений от должностных лиц, а также жалоб, поступивших от граждан, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией, контролирующими и надзорными органами, комиссией учреждения	2 балла-отсутствие заявлений и жалоб; минус 2 балла - за каждое официально зафиксированное заявление или жалобу, признанное обоснованным
3	Обеспечение удовлетворенности граждан качеством и количеством предоставляемых социальных услуг	Наличие письменных благодарностей за работу от граждан, общественных организаций и юридических лиц	1 балл — за каждую благодарность
		Отсутствие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящими организациями, контролирующими и надзорными органами	минус 2 балла - за каждую жалобу
4	Систематическое повышение (подтверждения) квалификации работников учреждения, в отношении должностей и профессий которых определены данные сроки; самообразование, обмен опытом	Соблюдение сроков повышения (подтверждения) квалификации	5 баллов - установленные сроки соблюдены; 0 баллов - установленные сроки нарушены
		Участие в постояннодействующих семинарах, советах и рабочих	2 балла - за каждое направление деятельности,

		группах	осуществляемое по направлению учреждения
		Передача опыта, наставничество, участие в практике студентов	10 баллов – за систематическую работу по каждому направлению деятельности, осуществляемое по направлению учреждения; 5 баллов - периодическое участие
5	Участие в методической работе и инновационной деятельности	Регулярность участия в конференциях, городских методических объединениях и др. с целью обмена опытом	5 баллов - регулярное участие (ежемесячно); 2 балла - периодическое (менее одного раза в месяц)
		Наличие учебно-методических, научно-методических пособий, программ, разработанных и внедренных в работу учреждения	2 балла - за каждое методическое пособие, программу
		Наличие публикаций, выступлений по проблемам профессиональной деятельности	2 балла - за каждую публикацию, выступление
		Работа в рамках деятельности методической и/или инновационной площадки	5 баллов - активная систематическая работа; 2 балла - периодическое привлечение к работе площадок
6	Уровень профессионального мастерства	Систематичность участия в конкурсах и смотрах профессионального мастерства различного уровня	10 баллов - победитель; 5 баллов - лауреат; 1 балл - диплом участника
7	Уровень исполнительской дисциплины	Соблюдение правил внутреннего распорядка, сроков выполнения работ	5 баллов - отсутствие нарушений
8	Распространение в трудовом коллективе и личное следование основам здорового образа жизни	Участие в физкультурно-спортивной и оздоровительной деятельности учреждения, продвижение ВФСК ГТО	5 баллов - наличие значка ГТО соответствующей возрастной категории; 3 балла - активное участие в мероприятиях соответствующей направленности

**Приложение №2
к Порядку проведения оценки
эффективности деятельности
работников СПб ГБУ «Центр содействия
семейному воспитанию №8»**

**Максимальное количество баллов, учитываемых при проведении оценки эффективности
деятельности работников**

№ п/п	Максимальное количество баллов, гарантирующее выплату за высокое качество предоставляемых услуг и(или) выполняемых работ, в том числе за участие в инновационной деятельности и применение передовых технологий в размере, установленном Порядком (60%)	Максимальное количество баллов, гарантирующее выплату по итогам работы в размере, установленном Порядком (40%)
1	44	17

