




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»

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета  Смирнова Ю.А.

УТВЕРЖДЕНА

приказ от 24.06.2024 № 143-д

 Директор Н.М. Марагина

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

Санкт-Петербург

2024

1. Общие положения

1.1. Порядок проведения оценки эффективности деятельности работников СПб ГБУ «Центр содействия семейному воспитанию №8» (далее – Порядок) разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, во исполнение приказа 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», на основании распоряжения Комитета по социальной политике Санкт – Петербурга от 06.03.2018 №110-р «Об утверждении показателей эффективности деятельности государственных учреждений, находящихся в ведении Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга, их руководителей и работников», в редакции утверждённой распоряжением Комитета по социальной политике от 26.02.2024 №175-р, 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», в редакции утвержденной распоряжением Комитета по социальной политике Санкт – Петербурга от 26.02.24 № 176-р.

1.2. Порядок разработан в целях организационного обеспечения работы по реализации системы материального стимулирования работников Центра и утверждает показатели эффективности деятельности работников, критерии оценки, порядок применения показателей порядок определения размеров выплат, устанавливаемых работникам, а также источники ее финансирования.

1.3. Основанием для стимулирования работников Центра является качественное исполнение ими должностных обязанностей, строгое соблюдение Устава учреждения, иных локальных нормативных актов, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя Центра, а также участие в методической работе и инновационной деятельности, поддержание уровня квалификации необходимого для надлежащего исполнения должностных обязанностей, внедрение эффективных практик и технологий в деятельность учреждения.

1.4. Порядок применяется в отношении всех категорий работников Центра.

1.5. Размер стимулирующих выплат за эффективность деятельности рассчитывается по итогам оценки деятельности работников за квартал и производится в зависимости от количества набранных баллов по результатам оценки деятельности за отчетный квартал.

1.6. Решение об установлении размеров выплат за эффективность деятельности работников принимает директор Центра, или лицо, его заменяющее с учетом мнения Комиссии по оценке качества труда работников (далее Комиссия).

1.7. Показатели эффективности деятельности доводятся до работников при оформлении трудовых отношений и отражаются в трудовом договоре, дополнительном соглашении к трудовому договору.

1.8. Работнику, работающему в Центре неполный отчетный период, значения показателей, установленных трудовым договором, корректируются с учетом отработанного периода.

1.9. Выплаты стимулирующего характера за эффективность деятельности производятся в пределах фонда оплаты труда Центра при условии достаточной финансовой обеспеченности учреждения.

2. Виды выплат стимулирующего характера по показателям эффективности деятельности работников.

2.1. В Центре в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности труда установлены следующие виды выплат:

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 учреждений, утвержденных Распоряжением № 175-р, указанное в таблице № 1.

2.3. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктом 2.1.1 раздела 2 Порядка, устанавливаются в виде ежемесячных надбавок к должностному окладу, тарифной ставке (окладу), ставке заработной платы в соответствии с разделом 5 данного Порядка.

2.4. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктом 2.1.2 Порядка, устанавливаются в виде ежемесячных премиальных выплат по итогам работы к должностному окладу, тарифной ставке (окладу), ставке заработной платы.

Таблица №1

Распределение показателей эффективности деятельности работников учреждений между видами выплат стимулирующего характера

№	Виды выплат стимулирующего характера	Номера пунктов согласно Оценочного листа для проведения оценки эффективности деятельности работников
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	3,4,6,9,10
2	Премияльные выплаты по итогам работы	1,2,5,7,8

3. Показатели эффективности деятельности работников учреждения

3.1. Критерии показателей эффективности деятельности работников утверждены распоряжением Комитета по социальной политике Санкт – Петербурга указанных в п1.1 настоящего Порядка и отражены в «Оценочном листе для проведения оценки эффективности деятельности работников» (далее – Оценочный лист). Оценочный лист и изменения в него утверждаются приказом директора Центра и доводятся до всех работников Центра посредством заключения дополнительного соглашения к трудовому договору работника.

3.2. Оценочный лист един для всех категорий работников, форма оценочного листа утверждена приказом директора от 22.05.2024 №116-д

3.3. Согласно Распоряжению от 26.02.2024 № 176-р максимальное количество баллов, учитываемых при проведении оценки эффективности деятельности работников – 48 баллов, для всех категорий работников.

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 - 26 баллов.

Максимальное количество баллов, гарантирующее премиальную выплату по итогам работы– 22 балла.

4. Проведение оценки эффективности деятельности.

4.1. Проведение оценки эффективности труда работников Центра осуществляется на основании самоанализа (самооценки), оценки непосредственного руководителя основанной на 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 и оценки Комиссии.

4.2. Отчетным периодом является период с 21 числа последнего месяца прошлого квартала по 20 число последнего месяца текущего квартала.

4.2.1. 20 числа последнего месяца текущего квартала руководители подразделений выдают распечатанные Оценочные листы работникам своих подразделений для проведения первого этапа оценки – самооценка работника. Работник проставляет оценки в соответствии с заявленными критериями, заверяет их своей подписью и передает руководителю подразделения.

4.2.2. Руководитель подразделения на основании отчетов, данных, и других документов проводит оценку работников своих подразделений и заверяет их своей подписью в Оценочном листе.

4.2.3. Руководитель подразделения проводит самооценку эффективности своей деятельности в соответствии с Оценочным листом, деятельность руководителей подразделений оценивает директор Центра.

4.2.4. Не позднее 28 числа последнего месяца текущего квартала проходит заседание Комиссии по оценке качества труда работников, на котором рассматриваются представленные отчеты и даются представления (в форме протокола заседания Комиссии) на установление стимулирующих выплат директору Учреждения.

4.2.5. Регламент работы Комиссия по оценке эффективности деятельности работников и ее состав прописаны в «Положение о комиссии по оценке эффективности труда работников СПб ГБУ Центр для детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Центр содействия семейному воспитанию №8»», утвержденном приказом директора от 09.11.2023 г., №215-д.

4.2.6. Директор на основании представлений Комиссии издает приказ об установлении стимулирующих выплат работникам Центра за отчетный период.

4.3. Алгоритм расчета размеров стимулирующих выплат за эффективность и качество труда по итогам оценки деятельности работников за отчетный квартал:

- определяется объем/ размер месячного фонда, направляемого на осуществление стимулирующих выплат работникам Центра;

- на основании заполненных Оценочных листов составляется сводный отчет: «Расчёт размеров денежных выплат стимулирующего характера», отражающий суммарное количество баллов, набранных работниками, общую сумму баллов всех работников, коэффициент продолжительности работы сотрудников в отчетном периоде, размер доплаты (% от должностного оклада), размер доплаты (руб.) по каждому работнику и в целом по учреждению.

5. Порядок определения размеров выплат стимулирующего характера.

5.1. Порядок определения размеров выплат стимулирующего характера за эффективность деятельности закрепляются в трудовом договоре, дополнительном соглашении к трудовому договору на основании перечня показателей, указанных в Оценочных листах.

5.2. Основанием для снижения, приостановления или прекращения стимулирующих выплат за эффективность деятельности являются:

- не своевременное предоставление работником Оценочного листа с оценкой самоанализа непосредственному руководителю;

- нахождение работника в отчетном периоде в длительном отпуске (например, по уходу за ребенком);

- работа неполный отчетный период (отпуск, больничный);
- нарушение работником Устава, Правил внутреннего трудового распорядка Центра, Кодекса профессиональной этики, должностной инструкции, инструкции по охране труда, правил педагогической этики;
- наличие обоснованных жалоб, создание конфликтных ситуаций в коллективе Центра;
- ухудшение качества работы, несвоевременное выполнение заданий, невыполнение приказов, распоряжений директора Центра;
- применение к работнику дисциплинарного взыскания (замечание, выговор);
- отсутствие условий достаточной финансовой обеспеченности учреждения.

5.3. Определение размеров выплат за эффективность деятельности осуществляется исходя из балльной оценки, путем суммирования баллов.

5.4. Полученное количество баллов характеризует процентную ставку стимулирующей надбавки следующим образом: максимально возможное количество баллов, набранное сотрудником 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%.

5.5. Выплаты осуществляются пропорционально полученному проценту.

5.6. Размеры выплат стимулирующего характера в отношении каждого работника или категорий работников определяются Комиссией в соответствии с процедурой, предусмотренной Положением о Комиссии по оценке качества труда работников, Положением о Комиссии по материальному стимулированию работников и настоящим Порядком.

5.7. В случае если Комиссией рекомендуется не устанавливать работнику выплаты (выплату) стимулирующего характера за эффективность деятельности, такое решение обосновывается.

5.8. Приказ об установлении выплат стимулирующего характера издается в течение пяти рабочих дней после заседания Комиссии учреждения.

5.9. Выплаты стимулирующего характера за эффективность деятельности работникам Центра выплачиваются ежемесячно вместе с заработной платой.

6. Источники финансирования выплат стимулирующего характера

6.1. Источниками финансирования выплат стимулирующего являются:

6.1.1. Бюджетные ассигнования, выделяемые в виде субсидии, на финансовое обеспечение выполнения государственного задания - для автономных и бюджетных учреждений.

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

6.1.3. Иные источники финансирования, не запрещенные действующим законодательством.

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

7. Заключительные положения.

7.1. Ознакомление работника с настоящим Порядком осуществляется при приеме на работу.

7.2. Настоящий Порядок вступает в действие в соответствии с приказом Директора, пересматривается, изменяется и дополняется по мере необходимости, но не реже 1 раза в 5 лет и согласуется с профсоюзным выборным органом Центра №8.

7.3. С приказом о внесении дополнений, изменений знакомятся все сотрудники, на которых распространяется действие данного Порядка под роспись.

Пропиновано, пронумеровано и
скреплено печатью

5 листы

директор ИССС В. М. Марагина

листов

Н.М. Марагина

