

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ  
КАБАРДИНО-БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

ПРИКАЗ № 93-17

«10» июня 2013 года

г. Нальчик

Об утверждении Типовых критериев  
оценки эффективности деятельности  
отдельных специалистов государственных казенных  
учреждений социального обслуживания

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597, постановлением Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 6 июня 2013 года № 164-ПП «О Положении об оплате работников государственных казенных учреждений социальной защиты населения Кабардино-Балкарской Республики»

**п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить Типовые критерии оценки эффективности деятельности отдельных специалистов государственных казенных учреждений социального обслуживания (прилагаются).

2. Директорам государственных казенных учреждений социального обслуживания:

разработать и утвердить Положение об оплате, стимулировании и премировании труда работников учреждения (далее - Положение), критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения;

представить утвержденные Положения в департамент социального обслуживания в срок до 15 июня 2013 года;

при разработке Положения руководствоваться методическими рекомендациями по разработке критериев оценки эффективности деятельности и условий премирования работников государственных казенных учреждений социального обслуживания, приложенными к настоящему приказу.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

И.о. министра

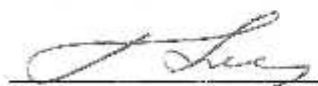


Р.А. Кушхова

---

В деле, Р.А. Кушковой, Н.С. Голочалову, А.Д. Кумыкову, Ф.М. Курпаевой, директорам ГКУ

Заместитель министра



Н.С. Голочалов

Руководитель департамента  
социального обслуживания



А.Д. Кумыков

Руководитель департамента  
трудовых отношений, начальник  
отдела социального партнерства,  
оплаты труда и социальных  
гарантий



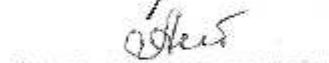
Р.М. Габачисва

Руководитель финансово-  
экономического департамента



Ф.М. Куршаева

Начальник отдела  
правового обеспечения



А.Х. Тхамокова

Начальник отдела  
государственной службы и кадров



А.А. Апажихов

УТВЕРЖДЕНЫ  
приказом Министерства труда и  
развития Кабардино-Балкарской Республики  
от «10» *марта* 2013 года № *93-11*

**ТИПОВЫЕ КРИТЕРИИ**  
**оценки эффективности деятельности отдельных специалистов**  
**государственных казенных учреждений социального обслуживания**

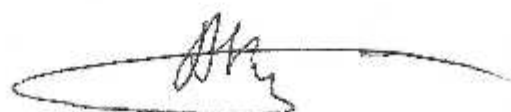
№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Фактическое значение показателя	Номинальное количество баллов
<b>Специалист по социальной работе</b>				
1	Отсутствие нарушений сроков и качества подготовки отчетности	нарушение	отсутствие нарушений	5
			наличие нарушений	0
2	Своевременное и качественное оформление и ведение личных дел клиентов	% нарушений от общего количества личных дел	0% - 5%	5
			6% - 10%	3
			более 10%	0
3	Доля правильно и своевременно заключенных договоров на социальное обслуживание (реестров социальных услуг) от всего количества заключенных договоров (реестров социальных услуг) на социальное обслуживание	% от общего количества случаев оформления документации	0% - 5%	5
			6% - 10%	3
			более 10%	0
4	Проведение мониторинга работы социальных работников на предмет удовлетворенности клиентов качеством социального обслуживания	% охвата социальных работников	100% - 80%	5
			79% - 50%	3
			49% - 30%	1
			менее 30%	0
			наличие дисциплинарного взыскания	0
5	Разработка методических, аналитических, статистических материалов, публикаций в СМИ по направлениям деятельности	да/нет	Да	5
			Нет	0
6	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины	дисциплинарное взыскание	отсутствие дисциплинарных взысканий	5
			наличие дисциплинарного взыскания	0
<b>Социальный работник</b>				
1	Доля обслуживаемых граждан, охваченных дополнительными услугами, от общей численности обслуживаемых	% от общего количества обслуженных	100% - 80%	5
			79% - 50%	3
			49% - 30%	1
			менее 30%	0

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Фактическое значение показателя	Номинальное количество баллов
	Отсутствие нарушений порядка взимания оплаты за социальные услуги	нарушение	отсутствие нарушений	5
			наличие нарушений	0
3	Отсутствие нарушений, установленных нормативов кратности посещения клиптов на дому	нарушение	отсутствие нарушений	5
			наличие нарушений	0
4	Отсутствие нарушений сроков и качества подготовки отчетности	нарушение	отсутствие нарушений	5
			наличие нарушений	0
5	Отсутствие обоснованных устных и/или письменных жалоб по предоставлению социального обслуживания со стороны клиентов	жалоба	отсутствие жалоб	5
			наличие 1 жалобы	2
			наличие 2 жалоб и более	0
6	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины	дисциплинарное взыскание	отсутствие дисциплинарных взысканий	5
			наличие дисциплинарного взыскания	0
<b>Врач</b>				
1	Отсутствие нарушений сроков и качества подготовки медицинской отчетности	нарушение	отсутствие нарушений	5
			наличие нарушений	0
2	Доля клиентов учреждения, получивших индивидуальные консультации, от обслуженных учреждением (отделением)	% от общего количества обслуженных	100% - 80 %	5
			79 % - 50 %	3
			менее 50 %	0
3	Своевременность выполнения лечебно-диагностических процедур	% несвоевременных назначений от общего числа	до 2 %	5
			2% - 5%	3
			более 5%	0
4	Профилактика инфекционных заболеваний	выявленный случай	отсутствие случаев	5
			1 случай	2
			наличие 2 случаев и более	0
5	Отсутствие обоснованных устных и/или письменных жалоб со стороны клиентов	жалоба	отсутствие жалоб	5
			наличие 1 жалобы	2
			наличие 2 жалоб	0

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Фактическое значение показателя	Номинальное количество баллов
8	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины	дисциплинарное взыскание	отсутствие дисциплинарных взысканий	5
			наличие дисциплинарного взыскания	0
<b>Воспитатель</b>				
1	Обеспечение безопасности жизнедеятельности воспитанников учреждения	нарушение	отсутствие нарушений	5
			наличие нарушений	0
2	Соблюдения графика выполнения реабилитационных мероприятий (отсутствие случаев нарушения режима)	нарушение	отсутствие нарушений	5
			наличие нарушений	0
3	Отсутствие самовольных уходов воспитанников из учреждения	выявленный случай	отсутствие случаев	5
			наличие случаев	0
4	Отсутствие нарушений сроков и качества подготовки отчетности	нарушение	отсутствие нарушений	5
			наличие нарушений	0
5	Отсутствие обоснованных устных и/или письменных жалоб по предоставлению социального обслуживания со стороны клиентов	жалоба	отсутствие жалоб	5
			наличие 1 жалобы	2
			наличие 2 жалоб и более	0
6	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины	дисциплинарное взыскание	отсутствие дисциплинарных взысканий	5
			наличие дисциплинарного взыскания	0
<b>Инструктор по труду</b>				
1	Обеспечение безопасности жизнедеятельности воспитанников учреждения	нарушение	отсутствие нарушений	5
			наличие нарушений	0
2	Охват воспитанников мероприятиями социально-трудовой реабилитации	% от общего количества обслуженных	100% - 80 %	5
			79 % – 50 %	3
			менее 50 %	0
3	Доля воспитанников старше 14 лет, охваченных профориентационными услугами от общего числа воспитанников	%	100% - 80 %	5
			79 % – 50 %	3
			49% - 20%	1
			менее 20%	0
4	Отсутствие нарушений сроков и	нарушение	отсутствие	5

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Фактическое значение показателя	Номинальное количество баллов
			и более	
6	Соблюдение сроков повышения квалификации	сертификат	наличие сертификата	5
			отсутствие сертификата	0
7	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины	дисциплинарное взыскание	отсутствие дисциплинарных взысканий	5
			наличие дисциплинарного взыскания	0
<b>Средний и младший медицинский персонал</b>				
1	Отсутствие нарушений сроков и качества подготовки медицинской отчетности	нарушение	отсутствие нарушений	5
			наличие нарушений	0
2	Отсутствие предписаний (выявленных нарушений) проверяющих органов, в том числе по вопросам соблюдения нормативов и правил хранения, использования лекарственных препаратов и средств медицинского назначения	предписание	отсутствие нарушений	5
			наличие нарушений	0
3	Оказания своевременной первичной медицинской помощи	количество случаев несвоевременного оказания медицинской помощи	отсутствие случаев	5
			наличие случаев	0
4	Зафиксированные факты невыполнения назначений врача в полном объеме	выявленный случай	отсутствие случаев	5
			наличие случаев	0
5	Отсутствие обоснованных устных и/или письменных жалоб со стороны клиентов	жалоба	отсутствие жалоб	5
			наличие 1 жалобы	2
			наличие 2 жалоб и более	0
6	Отсутствие случаев нарушения установленных санитарных правил и норм	выявленный случай	отсутствие случаев	5
			наличие случаев	0
7	Соблюдение сроков повышения квалификации	сертификат	наличие сертификата	5
			отсутствие сертификата	0

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Фактическое значение показателя	Номинальное количество баллов
	качества подготовки отчетности		нарушений наличие нарушений	0
5	Отсутствие обоснованных устных и/или письменных жалоб по предоставлению социального обслуживания со стороны клиентов	жалоба	отсутствие жалоб наличие 1 жалобы наличие 2 жалоб и более	5 2 0
6	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины	дисциплинарное взыскание	отсутствие дисциплинарных взысканий наличие дисциплинарного взыскания	5 0
<b>Культурный организатор</b>				
1	Обеспечение безопасности жизнедеятельности воспитанников учреждения	нарушение	отсутствие нарушений наличие нарушений	5 0
2	Доля клиентов, охваченных мероприятиями по социально-культурной реабилитации, от численности обслуженных учреждением (отделением)	%	100% - 80 % 79 % - 50 % менее 50 %	5 3 0
3	Организация работа клубов (кружков) с участием специалиста	наличие клубов (кружков)	наличие отсутствие	5 0
4	Отсутствие нарушений сроков и качества подготовки отчетности	нарушение	отсутствие нарушений наличие нарушений	5 0
5	Отсутствие обоснованных устных и/или письменных жалоб по предоставлению социального обслуживания со стороны клиентов	жалоба	отсутствие жалоб наличие 1 жалобы наличие 2 жалоб и более	5 2 0
6	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины	дисциплинарное взыскание	отсутствие дисциплинарных взысканий наличие дисциплинарного взыскания	5 0



**Методические рекомендации  
по разработке критериев оценки эффективности деятельности и  
условий премирования работников государственных казенных  
учреждений социального обслуживания**

1. При разработке критериев оценки эффективности деятельности и условий премирования работников государственных казенных учреждений социального обслуживания (далее – работники учреждений) следует руководствоваться постановлением Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 6 июня 2013 года № 164-ПП «О Положении об оплате работников государственных казенных учреждений социальной защиты населения Кабардино-Балкарской Республики». При этом необходимо иметь в виду, что в каждом отдельном учреждении для каждой категории работников устанавливаются конкретные критерии оценки эффективности их деятельности, а также разрабатывается Положение об оплате, стимулировании и премировании труда работников учреждения, которые согласовываются с выборным профсоюзным органом, Министерством труда и социального развития Кабардино-Балкарской Республики и утверждаются приказом директора учреждения социального обслуживания.

Определение критериев эффективности деятельности работников проводится на основе анализа и увязки между собой следующих позиций:

- целей деятельности учреждения;
- целей деятельности отдельных структурных подразделений;
- характера деятельности разных категорий работников;
- круга должностных обязанностей работников.

2. Выплата премии по итогам работы производится по итогам работы за месяц, квартал, год за добросовестное, качественное и своевременное выполнение своих должностных обязанностей (трудовых функций), направленных на выполнение задач и обеспечение функций, возложенных на учреждение. Выплата премии производится за выполнение целевых показателей деятельности учреждения.

3. Количество критериев оценки эффективности деятельности учреждением определяется самостоятельно с учётом использования Типовых критериев оценки эффективности деятельности отдельных специалистов государственных казенных учреждений социального обслуживания, разработанных Министерством труда и социального развития Кабардино-Балкарской Республики, а также за счёт введения критериев оценки эффективности деятельности по иным направлениям (дополнительно или



взамен указанных), с учётом особенностей функционирования учреждения или структурного подразделения учреждения.

4. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за высокое качество работы, интенсивность и высокие результаты работы определяются коллективным договором и другими локальными актами учреждения социального обслуживания.

5. В локальном нормативном акте необходимо отразить:

- порядок представления отчетных данных по выполнению показателей эффективности деятельности;

- сроки представления отчетных данных;

- формы отчетности;

- форму пояснительной записки к отчетным данным.

Информация, отраженная в пояснительной записке к отчетным данным, должна быть максимально полной, носить объективный характер и содержать описание проведенной работы по достижению каждого показателя, подтвержденного соответствующими расчетами. Кроме того, в пояснительной записке указываются причины, повлиявшие на снижение (увеличение) выполнения показателей.

К пояснительной записке прилагаются в случае необходимости соответствующие документы, подтверждающие фактическое выполнение показателей критериев эффективности деятельности работников учреждений.

Расчет количества баллов для оценки выполнения показателей критериев эффективности деятельности работников должен производиться пропорционально отчетному периоду выплаты премии.

6. Все показатели и условия, используемые в системе премирования с учетом качества работы, должны обеспечиваться оперативным учетом, гарантирующим правильное отражение результатов деятельности. Организация достоверного учета результатов основной деятельности возлагается на руководителей подразделений и на административный персонал учреждения.

Работники, допустившие грубые упущения в работе, отрицательно сказавшиеся на качестве и объеме предоставляемых услуг и имидже учреждения (прогул, появление на работе в нетрезвом виде; наложение дисциплинарного взыскания на работника за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в расчетном периоде; привлечение в установленном законодательством Российской Федерации порядке работника к административной или уголовной ответственности; наличие фактов неоднократного (не менее 2 раз) нарушения финансово-хозяйственной дисциплины, а также нанесение работником учреждения своей деятельностью или бездействием материального ущерба учреждению и проч.), не включаются в число премируемых работников.

7. Основные принципы премирования:

- премирование работников учреждений производится с учетом выполнения показателей критериев эффективности их деятельности, а также

при условии отсутствия сбоев в работе и качественного выполнения своих основных задач и функций подразделений учреждения;

- критерии эффективности деятельности и условия премирования работников учреждений устанавливаются приказом директора учреждения;

- каждый показатель критерия эффективности деятельности должен содержать конкретное значение;

- для подведения итогов и оценки выполнения критериев эффективности деятельности работников учреждения за соответствующий отчетный период необходимо учредить коллегиальный орган, наделенный правом принятия решения о выплате премии;

- должны быть установлены формы отчетности, содержащие информацию о выполнении показателя критерия эффективности деятельности, и периодичность составления отчетности;

- степень выполнения каждого показателя критерия оценки эффективности деятельности оценивается в баллах;

- при абсолютном выполнении всех показателей критериев работнику учреждения устанавливается максимальная сумма баллов, что является основанием для выплаты ему премии в полном размере (100%), предусмотренной на эти цели в отчетном периоде;

- при невыполнении или неполном выполнении отдельных показателей критериев размер премии уменьшается пропорционально сумме баллов за выполнение показателей;

- премирование работников учреждений производится по итогам работы за соответствующий отчетный период.

#### 8. Виды показателей

Предлагается установить две группы показателей критериев:

- по основной деятельности работников учреждений;

- по исполнительской дисциплине работников учреждений.

При этом показатели по исполнительской дисциплине рекомендуется сделать общими для всех работников учреждений:

- отсутствие замечаний и дисциплинарных взысканий - 100%;

- отсутствие нарушений сроков представления отчетной документации, исполнения поручений по документам и т.д. - 100%.

9. С целью определения количества баллов по каждому специалисту в учреждении должна быть создана комиссия с участием представительного органа работников, на основании решения которой, будет определяться балл выполнения каждого показателя и соответственно сумма баллов по всем показателям. В зависимости от общего количества баллов по учреждению осуществляется расчет размера денежной выплаты конкретному работнику в порядке установленном Положением об оплате, стимулировании и премировании труда работников учреждения, утвержденным директором учреждения социального обслуживания.

В зависимости от общего количества баллов по учреждению осуществляется расчет размера денежной выплаты конкретному работнику в порядке, устанавливаемом Положением об оплате, стимулировании и

премировании труда работников учреждения, утвержденным директором учреждения.

10. Размер премии работникам учреждения определяется путем суммирования баллов, полученных при оценке показателей критериев оценки эффективности их деятельности, и в пределах фонда экономии денежных средств, предусмотренных на стимулирование работников, по итогам отчетного периода (месяц, квартал, год).

*Например,* определяем пять основных критериев оценки эффективности деятельности для каждой категории работников учреждения, которые будут оцениваться по пяти бальной шкале. В этом случае максимальное количество баллов, набираемое каждым работником, будет равно двадцати пяти баллам.

Размер премии рассчитывается пропорционально количеству набранных баллов и может устанавливаться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном значении.

Количество полученных баллов	Размер премии к окладу (должностному окладу) с учетом полученных суммы баллов в процентах
25-24 включительно	25
менее 24-20 включительно	20
менее 20-15 включительно	15
менее 15-10 включительно	10
менее 10	не премируется

