

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПРИКАЗ
от 1 июля 2013 г. N 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**

В соответствии с [пунктом 3](#) приложения N 2 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р, и во исполнение [пункта 5.5](#) Плана мероприятий ("дорожной карты") "Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения (2013 - 2018 годы)", утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 650, приказываю:

1. Утвердить методические [рекомендации](#) 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 (далее - методические рекомендации).

2. Департаменту демографической политики и социальной защиты населения (О.В. Самарина) давать разъяснения, связанные с применением методических [рекомендаций](#).

3. Рекомендовать органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации:
разработать с учетом методических [рекомендаций](#) в июле 2013 г. систему показателей эффективности деятельности учреждений, их руководителей и работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников и руководителей учреждений с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг;

представить до 1 сентября 2013 г. в Департамент демографической политики и социальной защиты населения Минтруда России отчет об утверждении показателей эффективности деятельности учреждений, их руководителей и работников.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя Министра труда и социальной защиты Российской Федерации А.В. Вовченко.

Министр
М.А.ТОПИЛИН

Приложение
к приказу Министерства труда
и социальной защиты
Российской Федерации
от __ июня 2013 г. N __

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
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

1. Настоящие методические рекомендации разработаны в соответствии с **Программой** поэтапного совершенствования системы оплаты труда при оказании государственных (муниципальных) услуг на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р (далее - Программа), и **Планом** мероприятий ("дорожной картой") "Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения (2013 - 2018 годы)", утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 650 (далее - "Дорожная карта"), в целях установления единых методологических подходов к определению органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации оценки эффективности деятельности учреждений социального обслуживания населения (далее - учреждения), их руководителей и работников, занятых предоставлением социальных услуг.

2. Основные методологические подходы к оценке эффективности деятельности учреждений, их руководителей и работников заключаются в определении показателей, критериев оценки эффективности указанной деятельности, а также организационных мер, осуществляемых в процессе оценочных процедур.

3. Рекомендуемый минимальный перечень показателей эффективности деятельности учреждений, критериев оценки результативности работы их руководителей и работников должен позволить комплексно и объективно оценивать результаты работы по удовлетворению граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг в сфере социального обслуживания, а также по стимулированию к повышению профессионального уровня работников учреждения.

4. Показатели эффективности деятельности учреждений и их руководителей должны характеризовать:

а) основную деятельность учреждения, заключающуюся в:

планировании работы и обеспечении реализации "дорожной карты" учреждения;

выполнении государственного (муниципального) задания;

обеспечении комплексной безопасности учреждения и проживающих (пребывающих) в нем граждан;

оснащенности учреждения помещениями, оборудованием, техническими и иными средствами, необходимыми для качественного оказания социальных услуг и соответствующими установленным нормам и нормативам;

отсутствии массовой заболеваемости обслуживаемых граждан инфекционными заболеваниями;

удовлетворенности граждан доступностью и качеством предоставления социальных услуг;

отсутствии обоснованных жалоб на качество предоставления социальных услуг;

осуществлении инновационной деятельности;

обеспечении информационной открытости учреждения;

создании и обеспечении деятельности попечительских (общественных, наблюдательных) советов в учреждении;

проведении информационно-разъяснительной работы среди населения, в том числе среди обслуживаемых граждан;

популяризации деятельности учреждения;

б) финансово-экономическую деятельность и исполнительскую дисциплину учреждения (руководителя), касающиеся:

своевременности представления месячных, квартальных и годовых отчетов об итогах деятельности учреждения;

целевого и эффективного использования бюджетных средств, в том числе в рамках государственного задания;

целевого и эффективного использования внебюджетных средств (средства от приносящей доход деятельности учреждения, благотворительная и спонсорская помощь);

эффективности расходования средств, полученных от взимания платы с граждан за предоставление социальных услуг, в частности, в учреждениях психоневрологического профиля;

качества предоставления бухгалтерских отчетных данных по установленным формам;

соблюдения сроков и порядка представления проектов бюджетных смет (планов финансово-хозяйственной деятельности) на очередной финансовый год;

соблюдения сроков представления учреждением статистической отчетности, информации по

отдельным запросам;

наличия просроченной дебиторской задолженности;

в) деятельность учреждения (руководителя), направленную на работу с кадрами, в части:

укомплектованности учреждения работниками, непосредственно оказывающими социальные услуги;

соблюдения сроков повышения квалификации работников учреждения, непосредственно оказывающих социальные услуги;

доведения средней заработной платы соответствующих категорий работников до установленных соотношений среднемесячной заработной платы в субъекте Российской Федерации в соответствии с региональной "дорожной картой";

соблюдения доли оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, установленной региональной "дорожной картой", но не выше 40%;

обеспечения целевого соотношения средней заработной платы основного и вспомогательного персонала учреждения (с учетом типа учреждения) до 1:0,7 - 1:0,5;

осуществления мероприятий по организации заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам (новых трудовых договоров) с работниками учреждений в связи с введением эффективного контракта в соответствии с [рекомендациями](#) Минтруда России.

5. При определении показателей эффективности деятельности работников учреждений из числа основного персонала должны учитываться:

соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей;

соблюдение положений Кодекса профессиональной этики;

участие в методической работе и инновационной деятельности учреждения (участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также в подготовке выступлений на конференциях и семинарах);

участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях, экспериментальных группах;

освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;

использование новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания граждан;

удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг (отсутствие обоснованных жалоб на качество их предоставления).

6. Проведение оценки эффективности работы учреждений, их руководителей и работников рекомендуется осуществлять на основании данных государственной статистики, отчетности, сведений и других документов, образуемых в ходе осуществления учреждениями своей деятельности, а также данных, полученных по результатам опросов, анализа открытых источников информации и иными способами проведения данной оценки.

Оценку эффективности деятельности работников учреждений рекомендуется осуществлять в зависимости от численности обслуживаемых граждан и степени тяжести их зависимости от постороннего постоянного ухода.

7. Оценку выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждений рекомендуется проводить не реже 1 раза в год, их руководителей и работников - ежеквартально в соответствии с установленными критериями оценки их деятельности, путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

8. Порядок проведения оценки эффективности деятельности учреждений, их руководителей и работников, включая создание и порядок работы оценочной комиссии, критерии оценки, установление балльной системы оценок, рассмотрение отчетов (докладов) руководителей, работников профильными подразделениями, подготовку заключений о степени эффективности и результативности деятельности учреждения, их руководителя и работников, подготовку рекомендаций по результатам полученной оценки, необходимо устанавливать актом уполномоченного органа в сфере социальной защиты населения субъекта Российской Федерации.

9. По результатам оценки эффективности деятельности учреждений рекомендуется формировать систему публичных рейтингов, состоящих из:

рейтинга учреждений с выделением лучшего учреждения для граждан пожилого возраста и инвалидов и для детей;

рейтинга учреждений по типам учреждений с выделением лучшего учреждения рассматриваемого типа (стационарного, полустационарного, на дому).

Высокий рейтинг учреждения должен являться основанием для морального и материального

стимулирования руководителя и работников учреждения.

10. Показатели эффективности деятельности учреждений используются при:
анализе деятельности сети учреждений субъекта Российской Федерации;
установлении рейтинга учреждений, в том числе по типам учреждений и категориям граждан,
получающих социальные услуги;
разработке и реализации системы материального и морального стимулирования работников
учреждений в части поощрения за коллективный результат труда.

11. Показатели эффективности работы руководителей и работников учреждений рекомендуется
использовать:

- при премировании руководителя и работников учреждения;
- при аттестации руководителя и работников учреждения на соответствие занимаемой должности;
- при включении в кадровый резерв системы социального обслуживания населения;
- в качестве морального фактора стимулирования к повышению профессионального уровня и деловой
активности.

12. Конкретный размер премирования работников и руководителей учреждений должен быть
непосредственно увязан с уровнем удовлетворенности граждан качеством и количеством предоставления
социальных услуг.

13. Определение показателя, характеризующего уровень удовлетворенности граждан качеством и
количеством предоставленных социальных услуг, должно осуществляться путем проведения
социологических исследований методом опроса (в форме анкетирования) граждан в учреждении на основе
примерной анкеты по анализу качества и доступности предоставления социальных услуг, разрабатываемой
Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, в рамках реализации [пункта 1.5](#)
"Дорожной карты".

14. Критерий выполнения государственного задания (объем выполненного государственного задания)
позволяет оценить работу учреждения и его руководителя в целом и определяется как отношение
количества фактически оказанных услуг учреждением к объему социальных услуг, планируемых к оказанию
за отчетный период согласно государственному заданию, и рассчитывается по следующей формуле:

$$K_1 = \frac{K_{у\text{ факт}}}{K_{у\text{ план}}}, \text{ где:}$$

K_1 - коэффициент полноты выполнения государственного задания учреждением;

$K_{у\text{ факт}}$ - фактическое количество оказанных услуг, ед.;

$K_{у\text{ план}}$ - плановое количество услуг, ед.

15. Критерий укомплектованности учреждения работниками, непосредственно оказывающими
социальные услуги, определяется как отношение количества работников, фактически занятых оказанием
социальных услуг в учреждении за отчетный период, к численности указанных работников по штатному
расписанию и рассчитывается по следующей формуле:

$$K_2 = \frac{N_{\text{факт}}}{N_{\text{план}}}, \text{ где:}$$

K_2 - критерий укомплектованности учреждения работниками, непосредственно оказывающими
социальные услуги;

$N_{\text{факт}}$ - фактическое количество работников, оказывающих социальные услуги, чел.;

$N_{\text{план}}$ - плановое количество работников, оказывающих социальные услуги, чел.

16. Критерий целевого и эффективного использования бюджетных средств, в том числе в рамках

государственного задания, характеризует эффективность расходования бюджетных средств при выполнении государственного задания, определяется отношением фактически израсходованных финансовых средств при выполнении государственного задания к планируемому размеру субсидий на выполнение государственного задания.

При этом значение данного критерия прямо пропорционально объему выполненного государственного задания.

Критерий целевого и эффективного использования бюджетных средств рассчитывается по формуле:

$$K_3 = \frac{\phi_{\text{факт}}}{\phi_{\text{план}}} \times K_1, \text{ где:}$$

K_3 - критерий расходования бюджетных средств при выполнении государственного задания;

$\phi_{\text{факт}}$ - фактически израсходованные финансовые средства при выполнении государственного задания, тыс. руб.;

$\phi_{\text{план}}$ - планируемый размер субсидии на выполнение государственного задания, тыс. руб.;

K_1 - коэффициент полноты выполнения государственного задания учреждением.

17. Показатель обеспечения комплексной безопасности учреждения и проживающих (пребывающих) в нем граждан должен характеризоваться соблюдением в учреждении мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда, санитарно-гигиенических правил, а также наличием и эффективным функционированием пожарной сигнализации и "тревожной кнопки", отсутствием зарегистрированных случаев травматизма граждан и работников учреждения за отчетный период, отсутствием замечаний контрольно-надзорных органов, своевременной подготовкой к отопительному сезону и другими мерами.

18. Показатель оснащенности учреждения помещениями, оборудованием, техническими и иными средствами, необходимыми для качественного оказания социальных услуг, рекомендуется выявлять на основании проведения анкетных опросов, интервьюирования, бесед с гражданами, а также с помощью соответствующих диагностических средств, определяющих соответствие созданных в стационарном учреждении условий проживания, в том числе санитарно-эпидемиологических условий, действующим санитарно-эпидемиологическим требованиям, установленным социальным нормам и нормативам, положениям государственных стандартов социального обслуживания, порядкам (регламентам) предоставления социальных услуг.

При определении значения данного показателя рекомендуется устанавливать следующие критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения:

положительная динамика в обеспечении безопасности здоровья и жизни граждан (санитарно-гигиенические условия, безбарьерная среда, травматизм, питание, психологический комфорт);
обеспечение психологического комфорта и безопасных условий труда работников учреждения.

19. Показатели участия работников учреждения в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях, экспериментальных группах, в методической работе и инновационной деятельности могут быть представлены в виде зафиксированного участия работников учреждения в мероприятиях профессионального мастерства (семинары, конференции, конкурсы) разного уровня, в работе профессиональных ассоциаций или экспертных групп, подготовке публикаций работников о результатах научно-методической работы, в том числе учебно-методических, научно-методических публикаций, а также подготовке пособий, рекомендаций, выступлений.

Критериями оценки достижения данного показателя являются:

положительная (устойчивая) динамика системного участия работников учреждения в указанных мероприятиях;

положительные отзывы граждан или руководителя учреждения о профессиональном мастерстве работников через систему анкетирования, опроса, рейтинга.

20. Показатель соблюдения сроков и порядка исполнения установленных организационных процедур рекомендуется оценивать фиксированием времени, затраченного на исполнение данных процедур.

21. Показатель доведения средней заработной платы соответствующих категорий работников до установленных соотношений среднемесячной заработной платы в субъекте Российской Федерации должен быть оценен в соответствии с целевыми значениями, определенными в трудовом договоре руководителя учреждения.

22. Рекомендуемые минимальные наборы показателей оценки эффективности деятельности учреждений, их руководителей и работников из числа основного персонала, а также критерии их оценки, предусмотренные приложениями N 1, 2 к настоящим методическим рекомендациям, с учетом механизма увязки размера оплаты труда работников и руководителей учреждений с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг, при необходимости, могут быть дополнены показателями, определяемыми органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, с учетом специфики деятельности учреждений и приоритетов в развитии системы социального обслуживания населения.

Приложение N 1
к методическим рекомендациям
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, утвержденными
приказом Министерства труда
и социальной защиты
Российской Федерации
от _____ 2013 г. N _____

РЕКОМЕНДУЕМЫЙ МИНИМАЛЬНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ
ПОКАЗАТЕЛЕЙ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ,
ИХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И КРИТЕРИИ ИХ ОЦЕНКИ

N п/п	Наименование показателя эффективности деятельности учреждения (руководителя)	Критерии оценки	Количество баллов
I. Основная деятельность учреждения			
1.1.	Выполнение государственного (муниципального) задания	<p style="text-align: center;">Выполнение государственного задания в полном объеме</p> <p>Объем выполненного государственного задания определяется как отношение количества фактически оказанных услуг в учреждении к объему социальных услуг, планируемых к оказанию за отчетный период согласно государственному заданию</p> <p>Пункты государственного (муниципального) задания, в которых определен объем оказываемых услуг, считаются выполненными, если отношение количества фактически оказанных услуг в учреждении к объему социальных услуг, планируемых к оказанию за отчетный период согласно государственному (муниципальному) заданию, составляет не менее 85%</p>	10 баллов
1.2.	Обеспечение комплексной безопасности учреждения и проживающих (пребывающих) в нем граждан	<p style="text-align: center;">Соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда, санитарно-гигиенических правил</p> <p>Наличие и эффективное функционирование пожарной сигнализации и "тревожной кнопки", отсутствие зарегистрированных случаев травматизма граждан и работников учреждения за отчетный период, своевременная подготовка к отопительному сезону и т.п. (отсутствие предписаний, представлений, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проведенных проверок либо отсутствие самих проверок)</p> <p>Наличие замечаний, исполненных в соответствии со сроками, указанными в предписаниях, представлениях, предложениях</p> <p>Наличие неисполненных в срок предписаний, представлений, предложений или исполненных с нарушением указанных сроков</p>	<p>10 баллов</p> <p>5 баллов</p> <p>(-2 балла)</p>
1.3.	Оснащенность учреждения помещениями, оборудованием, техническими и иными средствами, необходимыми для качественного оказания социальных услуг и соответствующими установленным нормам и нормативам	<p style="text-align: center;">Соответствие созданных в учреждении условий проживания действующим требованиям, в том числе:</p> <p>СанПиН 2.1.2.2564-09 "Гигиенические требования к размещению, устройству, оборудованию, содержанию объектов организаций здравоохранения и социального обслуживания, предназначенных для постоянного проживания", установленным социальным нормам и нормативам по обеспечению граждан одеждой, обувью, мягким инвентарем, продуктами питания, мебелью и предметами длительного пользования, а также положениям государственных стандартов социального обслуживания, положениям порядков предоставления социальных услуг</p> <p>Отрицательная динамика в обеспечении безопасности здоровья и жизни граждан учреждения (нарушение санитарно-гигиенические условий, отсутствие безбарьерной среды, наличие случаев травматизма, психологический</p>	<p>10 баллов</p> <p>(-2 балла)</p>

		дискомфорт), а также в обеспечении психологического комфорта и безопасных условий труда работников в результате несоблюдения действующих требований	
1.4.	Отсутствие массовой заболеваемости обслуживаемых граждан инфекционными заболеваниями <1>	Отсутствие случаев массовой заболеваемости вследствие надлежащей организации профилактической работы среди граждан, проживающих в стационарных учреждениях, должного выполнения обязанностей по недопущению распространения заболеваемости	6 баллов
1.5.	Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставления социальных услуг	Положительные результаты опроса (в форме анкетирования) граждан о качестве и доступности предоставления социальных услуг в учреждении. Положительные результаты независимой оценки качества предоставления социальных услуг Наличие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорных органов	2 балла 2 балла (-2 балла)
1.6.	Осуществление инновационной деятельности	Достижение позитивных результатов работы в условиях новых эффективных авторских социальных технологий по социальному обслуживанию населения, разработанных и внедренных в работу учреждения	6 баллов
1.7.	Обеспечение информационной открытости учреждения	Обеспечение регистрации и размещения информации об учреждении в соответствии с установленными показателями на федеральном портале	10 баллов
1.8.	Создание попечительского совета в учреждении	Наличие в учреждении попечительского (общественного, наблюдательного) совета и его участие в независимой оценке качества работы учреждения	8 баллов
1.9.	Проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан, а также популяризация деятельности учреждения	Наличие в учреждении стендов с информацией о перечне предоставляемых услуг, в том числе на платной основе, о поставщиках социальных услуг, о правах и обязанностях граждан, получающих социальные услуги, о составе попечительского совета, о действующем социальном законодательстве и с другой информацией Наличие в учреждении официального Интернет-сайта и его системное сопровождение	3 балла 5 баллов
II. Финансово-экономическая деятельность и исполнительская дисциплина учреждения (руководителя)			
2.1.	Своевременность представления месячных, квартальных и годовых отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности, статистической отчетности, других сведений и их качество	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности Нарушение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности	5 баллов (-2 балла)
2.2.	Целевое и эффективное использование бюджетных и	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности и нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и	10 баллов

	внебюджетных средств, в том числе в рамках государственного задания; эффективность расходования средств, полученных от взимания платы с граждан за предоставление социальных услуг, в частности, в учреждениях психоневрологического профиля	<p>неэффективному расходованию бюджетных средств в течение учетного периода</p> <p>Наличие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности в течение учетного периода</p> <p>Наличие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств, установленных в ходе проверок</p> <p>Наличие нормативного правового акта, регулирующего расходование средств, полученных от граждан за оказанные платные социальные услуги, в частности, в учреждениях психоневрологического профиля, целевое использование указанных средств</p> <p>Нормативное регулирование расходования средств, полученных в качестве благотворительной и спонсорской помощи</p>	<p>(-2 балла)</p> <p>(-2 балла)</p> <p>3 балла</p> <p>3 балла</p>
III. Деятельность учреждения (руководителя), направленная на работу с кадрами			
3.1.	Укомплектованность учреждения работниками, непосредственно оказывающими социальные услуги	<p>Доля укомплектованности, составляющая 100 %</p> <p>Доля укомплектованности, составляющая менее 75 %</p>	<p>10 баллов</p> <p>8 баллов</p>
3.2.	Соблюдение сроков повышения квалификации работников учреждения, непосредственно оказывающих социальные услуги гражданам	<p>Соблюдение установленных сроков повышения квалификации работников</p> <p>Для врачей, педагогических работников и среднего медицинского персонала с получением сертификата специалиста или присвоением квалификационной категории не реже, чем 1 раз в 5,1 - 6 лет</p> <p>Для иных специалистов и социальных работников - не реже, чем 1 раз в 3,1 - 5 лет</p>	5 баллов
3.3.	Доведение средней заработной платы соответствующих категорий работников учреждения до установленных соотношений среднемесячной заработной платы в регионе в соответствии с региональной "дорожной картой".	Соблюдение установленных учреждению показателей соотношения средней заработной платы соответствующей категории работников учреждения и доведения их в установленные сроки до среднемесячной заработной платы по субъектам Российской Федерации	10 баллов
3.4.	Соблюдение предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения	Соблюдение установленной учредителем доли оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения	5 баллов
3.5.	Соблюдение целевого соотношения средней	Соблюдение установленного учредителем целевого соотношения средней заработной платы основного и вспомогательного персонала учреждения	5 баллов

заработной платы основного и вспомогательного персонала учреждения		
--	--	--

<1> Данный показатель рекомендуется для стационарных учреждений социального обслуживания населения.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения не начисляются в следующих случаях:

- а) выполнение государственного задания менее чем на 85%;
- б) выявление нарушений по результату проверок финансово-хозяйственной деятельности за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующих отчетному периоду;
- в) наложение дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- г) выявление в учреждении нарушений правил противопожарной безопасности.

Приложение N 2
к методическим рекомендациям
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, утвержденными
приказом Министерства труда
и социальной защиты
Российской Федерации
от _____ 2013 г. N _____

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МИНИМАЛЬНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ИЗ ЧИСЛА
ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА И КРИТЕРИИ ИХ ОЦЕНКИ

N п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждений	Критерии оценки	Количество баллов
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период времени по оказанию услуг в сфере социального обслуживания в рамках реализации государственного задания учреждению, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями и отсутствии официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков и т.п.	10 баллов
2	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации (не менее 72 часов)	5 баллов
3	Использование новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания граждан	Достижение позитивных результатов работы в условиях новых эффективных авторских социальных технологий по социальному обслуживанию населения, разработанных и внедренных в работу учреждения	6 баллов
4	Участие в методической работе и инновационной деятельности	Наличие учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, выступлений и т.п. Зафиксированная положительная динамика в удовлетворенном спросе граждан на услуги в результате применения новых технологий социальной работы	7 баллов 5 баллов
5	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Знание и соблюдение положений Кодекса профессиональной этики, в т.ч. соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения; проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними; проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям граждан различных национальностей; учет культурных особенностей, вероисповедания; защита и поддержание человеческого достоинства граждан, учет их индивидуальных интересов и социальных потребностей на основе построения толерантных отношений с ними; соблюдение конфиденциальности информации о гражданах	8 баллов
6	Участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях, экспериментальных группах	Динамика системного участия работников учреждений в указанных мероприятиях либо единичные случаи участия со значимыми результатами более широкого масштаба	7 баллов
7	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг	Наличие письменных благодарностей за работу от граждан, общественных организаций и юридических лиц Наличие жалоб граждан на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и	2 балла (-2 балла)

	контрольно-надзорными органами	
--	--------------------------------	--
