

ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА СЕВАСТОПОЛЯ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СЕВАСТОПОЛЬСКИЙ ГОРОДСКОЙ КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ»

П Р И К А З

«16» 01 2023 года

№ 56

О внесении изменений в приказ Государственного казенного учреждения «Севастопольский городской комплексный центр социального обслуживания» от 21.06.2022 № 633 «Об утверждении Положения об установлении стимулирующих выплат работникам Государственного казенного учреждения «Севастопольский городской комплексный центр социального обслуживания»»

Руководствуясь приказом Государственного казенного учреждения «Севастопольский городской комплексный центр социального обслуживания» от 28.04.2022 № 416/1 «Об утверждении Положения об оплате труда работников Государственного казенного учреждения «Севастопольский городской комплексный центр социального обслуживания» в новой редакции», в связи с кадровыми изменениями и новым распределением функциональных обязанностей между заместителями директора учреждения **приказываю:**

1. Внести в приказ Государственного казенного учреждения «Севастопольский городской комплексный центр социального обслуживания» от 21.06.2022 № 633 «Об утверждении Положения об установлении стимулирующих выплат работникам Государственного казенного учреждения «Севастопольский городской комплексный центр социального обслуживания»» следующие изменения:

1.1. Пункт 22 «Специалист по социальной работе (в обязанности которого входит работа по реализации индивидуальных программ реабилитации и (или) адаптации инвалидов» раздела II «Отделение первичного приема, обработки информации, анализа и прогнозирования» и пункт 33 «Психолог в социальной сфере» раздела V «Отделение срочного социального обслуживания и оказания денежной помощи» в Показателях оценки эффективности деятельности работников Государственного казенного учреждения «Севастопольский городской комплексный центр социального обслуживания», утверждённых приложением № 1 к приказу от 21.06.2022 № 633, изложить в новой редакции согласно приложению № 1 к настоящему приказу.

1.2. Должностной состав комиссии Государственного казенного учреждения «Севастопольский городской комплексный центр социального обслуживания», утверждённый приложений № 3 к приказу от 21.06.2022

№ 633, изложить в новой редакции согласно приложению № 2 к настоящему приказу.

2. Инженеру-программисту Хроменкову А.А. разместить настоящий приказ на сайте Государственного казенного учреждения «Севастопольский городской комплексный центр социального обслуживания».

3. Настоящий приказ вступает в силу с даты его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2023.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



Л.П. Яскунова

Приложение № 1
к приказу ГКУ «СГКЦСО»
от 26.01.2023 № 56

«II. Отделение первичного приема, обработки информации, анализа и прогнозирования

22. Специалист по социальной работе (в обязанности которого входит работа по реализации индивидуальных программ реабилитации и (или) адаптации инвалидов)

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения (в баллах)	Количество баллов
1.1.	1. Показатели оценки профессиональным Деятельность по направлениям	1. Показатели оценки интенсивности и высокие результаты работы Соблюдение требований по ведению внутренней документации отделеия (журналы, индивидуальные программы предоставления социальных услуг, соглашения о сроках и условиях предоставления социальных услуг и т.д.) и служебной переписки	Максимальное значение показателей – 10 баллов. - при отсутствии нарушений, устанавливается – 10 баллов; - при нарушении по одному из критериев устанавливается - 8 баллов; - при нарушении двух критериев – 2 балла; - при нарушении более 2-х – устанавливается 0 баллов.
		Направление и печать запросов из СМЭВ ПФР	8 баллов 0 баллов за отсутствие работы в данном направлении
		Количество обоснованных жалоб	Максимальное значение показателя - 8 баллов: - отсутствие обоснованных жалоб устанавливается – 8 баллов; - наличие обоснованных жалоб устанавливается – 0 баллов.

		<p>Ведение базы получателей индивидуальных программ реабилитации и (или) адаптации инвалидов</p>	<p>Максимальное значение показателя - 15 баллов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - при отсутствии нарушений, устанавливается - 15 баллов; - при однократном нарушении устанавливается 8 баллов; - при нарушении двух раз - 2 балла; - при нарушении более 2-х раз устанавливается 0 баллов.
1.2.	<p>Организация работы по реализации индивидуальных программ реабилитации и (или) адаптации инвалидов (далее ИПРА), в том числе внесение в базу данных АИС «Социальная поддержка населения» (ИПРА)</p>	<p>Организация работы по реализации ИПРА (выгрузка списков, сбор информации по обработке и закрытию ИПРА). Контроль достижения плановых показателей по реализации ИПРА. Количество принятой и внесенной информации по исполнению ИПРА в систему АИС СПН</p>	<p>Максимальное значение показателей - 20 баллов.</p> <ul style="list-style-type: none"> - при отсутствии нарушений, устанавливается 20 баллов; - при отсутствии деятельности по данному показателю и (или) наличии замечаний устанавливается - 0 баллов
1.3.	<p>Комиссии по нуждаемости граждан и определении их индивидуальной потребности в социальном обслуживании</p>	<p>Регистрация индивидуальных программ предоставления социальных услуг и договоров о предоставлении социальных услуг в журнале и базе АИС СПН</p>	<p>Максимальное значение показателей - 14 баллов.</p> <ul style="list-style-type: none"> - при отсутствии нарушений, устанавливается - 14 баллов; - при нарушении по одному из критериев устанавливается - 9 баллов; - при нарушении двух критериев - 4 балла; - при нарушении более 2-х - устанавливается 0 баллов.
1.4.	<p>Своевременность представления еженедельных, месячных, квартальных и годовых отчетов об итогах деятельности</p>	<p>Качественная своевременная подготовка, и сдача отчетности о проделанной работе</p>	<p>Максимальное значение показателей - 10 баллов.</p> <ul style="list-style-type: none"> - при отсутствии нарушений, устанавливается - 10 баллов;

			<ul style="list-style-type: none"> - при несоблюдении сроков сдачи отчетности устанавливается – 0 баллов
1.5.	Популяризация деятельности учреждения	Участие в методических днях, в конкурсах профессионального мастерства и иных конкурсах, в мероприятиях, проводимых учреждением, ДТСЗН Севастополя	<ul style="list-style-type: none"> Максимальное значение показателя - 15 баллов - при отсутствии работы в данном направлении - 0 баллов
1.6.	Итого		100 баллов
2. Показатели оценки качества выполняемых работ			
2.1.	Качество и полнота ведения документации по профессиональным направлениям деятельности	<p>Отсутствие ошибок при оформлении и ведении документации, в т.ч. в электронном виде.</p> <p>Конфиденциальность выполнения работы, не разглашение сведений персональных данных.</p> <p>Своевременная сдача отчетности.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Максимальное значение показателей – 10 баллов. - отсутствие нарушений, устанавливается – 10 баллов; - при нарушении по одному из критериев устанавливается - 8 баллов; - при нарушении двух критериев – 2 балла; - при нарушении более 2-х – устанавливается 0 баллов.
2.2.	Выполнение показателей для оценки эффективности деятельности	Анализ отчета показателей для оценки эффективности деятельности	<ul style="list-style-type: none"> Максимальное значение показателя - 10 баллов: - при выполнении показателей для оценки эффективности в полном объеме устанавливается – 10 баллов; - при снижении баллов по 1 показателю для оценки эффективности в полном объеме устанавливается – 9 баллов; - при снижении баллов по 2, 3 показателям для оценки эффективности в полном объеме устанавливается – 5 баллов; - при снижении баллов по 4 показателям для оценки эффективности в полном объеме устанавливается – 0 баллов.
2.3.	Итого		20 баллов

3. Показатели оценки работы для установления премии		
3.1.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Соблюдение работником основных положений Правил внутреннего трудового распорядка
		Максимальное количество 15 баллов (количество баллов может снижаться в зависимости от полноты соблюдения работником ПВТР); - при наличии серьезных замечаний устанавливается — 0 баллов
3.2.	Соблюдение положений Кодекса этики и служебного поведения	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; соблюдение конфиденциальности информации о гражданах
		Максимальное количество 15 баллов (количество баллов может снижаться в зависимости от полноты соблюдения работником положений Кодекса этики); - при наличии серьезных замечаний устанавливается — 0 баллов
3.3.	Соблюдение норм охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты	Выполнение и соблюдение работником норм охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты
		Максимальное количество 10 баллов (количество баллов может снижаться в зависимости от полноты соблюдения работником положений, указанных норм); - при наличии серьезных замечаний устанавливается — 0 баллов
3.4.	Отсутствие фактов нарушения исполнительской дисциплины	Выполнение работником приказов, распоряжений, решений, указаний, принятых вышестоящим руководством качественно и в установленные сроки
		Максимальное количество 20 баллов (количество баллов определяется в зависимости от периодичности, важности, сложности выполняемой работы); - при отсутствии, деятельности по данному показателю устанавливается - 0 баллов
3.5.	Повышенная инициативность при выполнении поставленных задач, выполнение задач с опережением сроков	Проявление работником инициативы при выполнении поставленных задач, качественное оформление документации с опережением сроков
		Максимальное количество 20 баллов (количество баллов определяется в зависимости от периодичности, важности от периодичности, сложности выполняемой работы); - при отсутствии, деятельности по данному показателю устанавливается - 0 баллов

			важности, сложности выполняемой работы); - при отсутствии деятельности по данному показателю устанавливается — 0 баллов
3.6.	Качественное выполнение отдельных поручений директора/заместителей директора/руководителей структурных подразделений, связанных с обеспечением уставной деятельности учреждения	Выполнение качественно и в установленные сроки отдельных поручений директора/заместителей директора/руководителей структурных подразделений, связанных с обеспечением уставной деятельности учреждения	Максимальное количество 20 баллов (количество баллов определяется в зависимости от периодичности, важности, сложности выполняемой работы); - при отсутствии деятельности по данному показателю устанавливается — 0 баллов
3.1.	Итого		100 баллов

V. Отделение срочного социального обслуживания и оказания денежной помощи

33. Психолог в социальной сфере

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения (в баллах)	Количество баллов
1. Показатели оценки интенсивности и высокие результаты работы			
1.1.	Удовлетворенность граждан качеством предоставления социальных услуг	Обоснованные жалобы на предоставление социальных услуг работниками отделения (из различных источников: устные, письменные, социальных сетей)	Максимальное значение показателя - 20 баллов: - отсутствие обоснованных жалоб от получателей социальных услуг -- 20 баллов; - наличие обоснованных жалоб - 0%.
1.2.	Информационная открытость	Наличие опубликованной информация в СМИ о деятельности отделения (популяризация деятельности отделения/ предоставления	Максимальное значение показателя -- 20 баллов

		социальных услуг путем размещения информации на медийных площадках учреждения (официальном сайте, в социальных сетях, информационном терминале, стендах), участие в различных семинарах, конференциях, «круглых стола» мероприятиях за отчетный период)	- при отсутствии работы в данном направлении работы - 0 баллов
1.3.	Формирование и хранение личных дел заявителей	Правильность и своевременность формирования личных дел заявителей. Своевременность межведомственных запросов. Хранение личных дел заявителей в соответствии с установленным порядком.	Максимальное значение показателя - 20 баллов: - при проведении качественной работы - 20 баллов; - при наличии незначительных замечаний к работе - 15 баллов; - при наличии серьезных замечаний к работе - 0 баллов
1.4.	Проведение комплексной оценки условий жизнедеятельности граждан нуждающихся в социальном обслуживании	Своевременное проведение обследований условий жизнедеятельности граждан нуждающихся в социальном обслуживании с правильным составлением актов (по запросам Департамента труда и социальной защиты населения города Севастополя, иных организаций, обращениям граждан)	Максимальное значение показателя - 20 баллов: - при проведении качественной работы - 20 баллов; - при наличии незначительных замечаний к работе - 15 баллов; - при наличии серьезных замечаний к работе - 0 баллов
1.5.	Предоставление отчетов, подготовка информации по запросам	Своевременность предоставления отчетов, запрашиваемой информации	Максимальное значение показателя - 20 баллов: - при соблюдении сроков подготовки документов - 20 баллов; - при наличии незначительных замечаний к работе - 15 баллов; - при наличии серьезных замечаний к работе - 0 баллов
1.6.	Итого		100 баллов

2. Показатели оценки качества выполняемых работ

2.1. Качество и полнота ведения документации по профессиональным направлениям деятельности	Качественное ведение документации, в т.ч. в электронном виде. Отсутствие замечаний по ведению установленной документации по ведению личных дел, отсутствие ошибок в документах. Соблюдение сроков исполнения документации, качество исполнения служебных материалов, запросов. Конфиденциальность выполнения работы, не разглашение сведений персональных данных.	Максимальное значение показателей – 10 баллов. - отсутствие нарушений, устанавливается – 10 баллов; - при нарушении по одному из критериев устанавливается - 8 баллов; - при нарушении двух критериев – 2 балла; - при нарушении более 2-х – устанавливается 0 баллов.
2.2. Выполнение показателей для оценки эффективности деятельности	Анализ отчета показателей для оценки эффективности деятельности	Максимальное значение показателя - 10 баллов: - при выполнении показателей для оценки эффективности в полном объеме устанавливается – 10 баллов; - при снижении баллов по 1 показателю для оценки эффективности в полном объеме устанавливается – 9 баллов; - при снижении баллов по 2, 3 показателям для оценки эффективности в полном объеме устанавливается – 5 баллов; - при снижении баллов по 4 показателям для оценки эффективности в полном объеме устанавливается – 0 баллов.
2.3. Итого		20 баллов
3. Показатели оценки работы для установления премии		
3.1. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Соблюдение работником основных положений Правил внутреннего трудового распорядка	Максимальное количество 15 баллов (количество баллов может снижаться в зависимости от полноты соблюдения работником ПВТР); - при наличии серьезных замечаний устанавливается — 0 баллов

3.2.	Соблюдение положений Кодекса этики и служебного поведения	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; соблюдение конфиденциальности информации граждан	Максимальное количество 15 баллов (количество баллов может снижаться в зависимости от полноты соблюдения работником положений Кодекса этики); - при наличии серьезных замечаний устанавливается — 0 баллов
3.3.	Соблюдение норм охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты	Выполнение и соблюдение работником норм охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты	Максимальное количество 10 баллов (количество баллов может снижаться в зависимости от полноты соблюдения работником положений, указанных норм); - при наличии серьезных замечаний устанавливается — 0 баллов
3.4.	Отсутствие фактов нарушения исполнительской дисциплины	Выполнение работником приказов, распоряжений, решений, указаний, принятых вышестоящим руководством, качественно и в установленные сроки	Максимальное количество 20 баллов (количество баллов определяется в зависимости от периодичности, важности, сложности выполняемой работы); - при отсутствии деятельности по данному показателю устанавливается - 0 баллов
3.5.	Повышенная эффективность при выполнении поставленных задач, выполнение задач с опережением сроков	Проявление работником инициативы при выполнении поставленных задач, качественное оформление документации с опережением сроков	Максимальное количество 20 баллов (количество баллов определяется в зависимости от периодичности, важности, сложности выполняемой работы); - при отсутствии деятельности по данному показателю устанавливается — 0 баллов
3.6.	Качественное выполнение отдельных поручений директора/заместителей директора/руководителей структурных	Выполнение качественно и в установленные сроки отдельных поручений директора/заместителей директора/руководителей структурных	Максимальное количество 20 баллов (количество баллов определяется в зависимости от периодичности,

	подразделений, связанных с обеспечением уставной деятельности учреждения	подразделений, связанных с обеспечением уставной деятельности учреждения	важности, сложности выполняемой работы); - при отсутствии деятельности по данному показателю устанавливается — 0 баллов
3.7.	Итого		100 баллов

»».

Приложение № 2
к приказу ГКУ «СГКЦСО»
от 26.01.2023 № 56

Приложение № 3
к приказу ГКУ «СГКЦСО»
от 21.06.2022 № 633
(в редакции приказа
от 26.01.2023 № 56)

Должностной состав комиссии
Государственного казенного учреждения «Севастопольский городской
комплексный центр социального обслуживания» по установлению
стимулирующих выплат

1. Председатель Комиссии – директор Государственного казенного учреждения «Севастопольский городской комплексный центр социального обслуживания».
 2. Заместитель председателя Комиссии – заместитель директора по общим вопросам.
 3. Секретарь Комиссии (имеет право голоса) – специалист по кадрам.
 4. Члены Комиссии:
 - 4.1. Заместитель директора по безопасности.
 - 4.2. Заведующий отделением социального обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов.
 - 4.3. Главный бухгалтер.
 - 4.4. Экономист.
 - 4.5. Юрисконсульт (Административно-управленческий персонал).
- В случае отсутствия по уважительной причине (отпуск, командировка, болезнь и т.п.) члена комиссии, его права и обязанности в работе комиссии исполняет лицо, на которое возложено исполнение его обязанностей согласно должностной инструкции и (или) приказу учреждения.
-