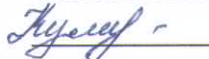


Согласовано:

Председатель профкома ОАУСО
«Холмский КЦ»

 Т.В.Куличкина

Утверждаю:

Директор ОАУСО «Холмский КЦ»

 С.А.Сафонова

приказ № 3 от 18 января 2019 года



ПОЛОЖЕНИЕ

о материальном стимулировании работников областного автономного учреждения социального обслуживания «Холмский комплексный центр социального обслуживания населения»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение регулирует порядок премирования работников областного автономного учреждения социального обслуживания «Холмский комплексный центр социального обслуживания населения» за счет экономии фонда оплаты труда.

1.2. Положение о премировании и материальном стимулировании работников разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Новгородской области от 12.03.2014 года №160 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области», постановлением департамента труда и социальной защиты населения Новгородской области от 22.04.2015 года №5.

1.3. Настоящее положение распространяется на всех работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.

1.4. В соответствии с пунктом 8 «Положения об оплате труда работников областного автономного учреждения социального обслуживания «Холмский комплексный центр социального обслуживания населения», утвержденного приказом директора работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- премиальные выплаты по итогам работы
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

2. Порядок премирования работников.

2.1. Премииальные выплаты по итогам работы производятся с целью поощрения руководителей и работников учреждений за общие результаты труда по итогам работы учреждения за установленный период.

2.2. Размеры и условия осуществления премиальных выплат работникам учреждений устанавливается коллективными договорами, локальными нормативными актами с учетом показателей эффективности деятельности работников учреждений по ПКГ (Приложение 1)

Оценка показателей эффективности деятельности работников

Учреждения осуществляется в сроки, установленные правовым актом Учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности в баллах.

Состав и порядок деятельности оценочной комиссии для оценки эффективности деятельности работников Учреждения утверждается приказом директора.

Оценочная комиссия, созданная в учреждении, рассматривает отчеты работников Учреждения и на их основе проводит оценку эффективности деятельности работников Учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности в баллах.

Расчет премиальных выплат осуществляется с учетом набранных баллов, за максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, премия устанавливается в размере 100% от расчетного значения

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу работника, так и в абсолютном размере.

2.3. Премирование руководителей учреждений осуществляется по итогам работы (месяц) на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с показателями эффективности деятельности учреждений, их руководителей (Приложение 2)

Оценка показателей эффективности деятельности Учреждения, руководителей Учреждения осуществляется ежемесячно, в соответствии с установленными критериями оценки их деятельности.

Руководитель Учреждения готовит отчет об оценке эффективности деятельности Учреждения, руководителя Учреждения в срок до 5 числа месяца следующего за отчетным.

Состав и порядок деятельности оценочной комиссии для оценки эффективности деятельности Учреждения и руководителя Учреждения утверждается приказом департамента.

Оценочная комиссия, созданная департаментом, рассматривает отчет руководителя Учреждения и на его основе проводит оценку эффективности деятельности Учреждения и его руководителя в соответствии с критериями оценки эффективности его деятельности в баллах.

Премиальные выплаты руководителю Учреждения устанавливаются в процентах к должностному окладу из расчета 0,5% за каждый набранный балл.

2.4. Сумма средств, подлежащих распределению в целях премирования, делится на 2 части:

1. на премирование основного персонала (социальных работников) для выполнения Указа президента РФ от 07 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации социальной политики» и Приказа департамента труда и социальной защиты населения Новгородской области № 200 от 09.04.2015 года «Об утверждении целевых значений средней заработной платы отдельных категорий работников в 2015 году» ;

2. на премирование остальных работников, согласно штатного расписания.

2.5. Стоимость одного балла в целях премирования устанавливается (рассчитывается) путем деления суммы средств, подлежащих распределению, на общее количество набранных работниками баллов.

2.6. Персональный размер премии рассчитывается путем умножения стоимости балла на количество баллов, набранных данным работником. На сумму премии могут применяться повышающие коэффициенты в зависимости от занимаемой должности по шкале:

№ п/п	Наименование должности	Коэффициент премирования
1.	Главный бухгалтер; заместитель директора, заведующая отделением срочного социального обслуживания	2,45
2.	Заведующие отделениями, бухгалтер	2,2
3.	Специалисты, программист	1,5
4.	Водитель, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию здания, уборщик служебных помещений	1
5.	Социальные работники (основной списочный состав)	1
6.	Социальные работники (внешние совместители)	0,5

2.7. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам учреждения, а также отдельным работникам Учреждения на основании приказа руководителя учреждения.

2.8. Размер премии исчисляется путем деления полной суммы премии за соответствующий период времени по соответствующей должности, определенной в соответствии с пунктом 2.6 Положения, на количество рабочих дней в этом периоде времени и умножением полученной суммы на количество проработанных дней в этом периоде.

2.9. На совмещаемые ставки, при расширении зоны обслуживания премирование не производится.

2.10. Премирование работников, отработавших неполный период времени, за который начисляется премия, производится исходя из фактически отработанного времени.

2.11. Работникам, проработавшим неполный период времени в связи с увольнением, премия не выплачивается.

2.12. Работник может быть полностью или частично лишен премии за нарушение должностного регламента.

№ п/п	Показатель	%	Примечание
1.	Нарушение трудового распорядка, ненадлежащее исполнение должностных обязанностей (невыполнение приказов, распоряжений руководства, нарушение сроков предоставления отчетности, некачественная подготовка документов, нарушение сроков подготовки ответов по контрольным запросам, наличие замечаний со стороны надзирающих и иных контролирующих органов, наличие нареканий на качество обслуживания, прочие нарушения должностного регламента)	До 100%	По усмотрению руководителя.

При этом лишение премии или снижение ее размера производится за тот период времени, в котором совершено нарушение.

2.13. Сотрудникам учреждения, оказывающим дополнительные платные услуги клиентам в соответствии с договором, выплачивается премия в размере 113% от суммы привлеченных средств.

2.14. Работникам, занесенным на Доску почета, согласно « Положения о доске почета департамента труда и социальной защиты населения Новгородской области» выплачивается единовременное денежное поощрение в размере оклада по основной должности.

3. Порядок выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет

3.1 Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются работникам Учреждения, принятым на полный рабочий день и на неполный рабочий день в процентах от оклада (должностного оклада) по основной должности в следующих размерах:

от 1 года до 3 лет – 5%;

от 3 до 5 лет – 10%;

от 5 до 10 лет – 15%;

свыше 10 лет – 20%.

3.2. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет осуществляются ежемесячно.

3.3. В стаж работы, дающий право на получение надбавки к окладу (должностному окладу) за стаж непрерывной работы включается:

время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в организациях социального обслуживания, медицинских организациях, образовательных организациях, Учреждениях культуры;

время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если данному периоду предшествовала работа по основной работе или работе по совместительству на любых должностях в организациях социального обслуживания, медицинских организациях, образовательных организациях, Учреждениях культуры.

Стаж считается непрерывным при поступлении на работу в организации социального обслуживания не позднее 1 (одного) месяца после увольнения из организаций социального обслуживания, медицинских организаций, образовательных организаций, Учреждения культуры при условии отсутствия во время перерыва другой работы.

3.4. Споры, возникающие при определении стажа работы, дающего право на получение надбавки к окладу (должностному окладу) за стаж непрерывной работы, решаются комиссией по определению стажа. Состав и порядок деятельности комиссии по определению стажа утверждается приказом руководителя.

3.5. Работникам, занимающим штатные должности по совместительству, выплаты за стаж непрерывной работы по совмещаемым должностям не производятся.

4. Порядок выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

4.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся в соответствии с критериями, определяемыми коллективным договором, приказами директора с учетом финансово-экономического положения Учреждения.

4.2. При определении размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитываются:

интенсивность и напряженность работы;
сложность выполняемых работ.

4.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на финансовый год в процентном отношении от должностного оклада работника (по основной должности) в месяц. Предельный размер выплаты составляет не более 150% должностного оклада.

Критерии интенсивности и высокие результаты работников учреждения :

- увеличение объема работы - 0-15 %;
- дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями- 0-20%;

- материальная ответственность – 0-10%;
- сложность сезонных работ - 0-30%;
- использование в работе вредных и хлоросодержащих препаратов – 0-15%;
- взаимодействие с другими организациями – 0-10%;
- удаленность граждан от инфраструктуры села, города и социального работника- 0-30;
- оказание дополнительных платных услуг – 0-20%;
- наличие на обслуживании тяжело больных граждан и инвалидов- 0-50%.

4.4. Решение об установлении размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения и срока, на который она устанавливается, принимается руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором, приказом директора и критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения за предыдущий финансовый год.

4.5 Размер и срок в течении которого будет производиться выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю Учреждения устанавливается приказом департамента.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю бюджетного и автономного учреждений выплачивается на основании приведенного ниже критерия оценки деятельности и устанавливается приказом департамента на срок выполнения работ:

№ п.п.	Критерии	Максимальный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, % к должностному окладу
1.	Выполнение работы, не предусмотренной государственным заданием, связанной с сопровождением строительства новых объектов, проходящего на условиях софинансирования из средств федерального бюджета	40%

4.6. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах установленного фонда оплаты труда.

При отсутствии или недостаточности бюджетных и/или внебюджетных средств, предоставленных учреждению на оплату труда работников, руководитель учреждения вправе приостановить, уменьшить либо отменить выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктами 3.1., 4.1.

Контроль за исполнением настоящего Положения возлагается на главного бухгалтера Учреждения.

Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников Учреждения.

Настоящее Положение действует с 18 января 2019 года.

Приложение № 1

к Положению о материальном
стимулировании работников
областного автономного учреждения
социального обслуживания «Холмский
комплексный центр социального
обслуживания населения»

ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

№ п/п	Показатель	Критерии	Периодичность	Количество баллов
Заместитель руководителя по общим вопросам				
1.	Установленные факты несоблюдения требований нормативных документов, регламентирующих деятельность Учреждение, по результатам проверок департамента, контрольно-надзорных и правоохранительных органов	Отсутствие нарушений	Ежеквартально	30
2.	Нарушения в системе сбора, объединения статистических сведений	Отсутствие нарушений	Ежеквартально	20
3.	Нарушение сроков и порядка предоставления периодической ежегодной и квартальной статистической отчетности, единовременных отчетов, в том числе в вышестоящие и контрольно-надзорные органы	Отсутствие нарушений	Ежеквартально	20
4.	Соответствие отчетной	Соответствие	Ежеквартально	20

	документации установленным формам		о	
5.	Нарушение исполнительской дисциплины, в том числе сроков выполнения поручений руководителя	Отсутствие нарушений	Ежеквартальн о	10
	Максимальное количество баллов			100
Главный бухгалтер				
1.	Соблюдение требований бюджетного и налогового законодательства, постановлений Правительства Российской Федерации, приказов Минздрава России и других нормативных правовых актов	Соблюдение	Ежеквартальн о	30
2.	Соблюдение сроков представления отчетности	Соблюдение	Ежеквартальн о	20
3.	Отсутствие задолженности по заработной плате	Соблюдение	Ежеквартальн о	20
4.	Необоснованная дебиторская и кредиторская задолженность	Отсутствие	Ежеквартальн о	20
5.	Нарушения в проведении контроля своевременности и обоснованности списания основных средств	Отсутствие	Ежеквартальн о	10
	Максимальное количество баллов			100

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ
ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ
УЧРЕЖДЕНИЯ ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ
СОЦИАЛЬНЫХ УСЛУГ**

N п/п	Показатель	Критерии	Периодичность	Количество баллов
ПКГ «Должности руководителей Учреждения, осуществляющих предоставление социальных услуг»				
1.	Нарушения организационной работы в отделении, выявленные по результатам проверок вышестоящих и контрольно-надзорных органов	Отсутствие нарушений	Ежеквартально	20
2.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие нарушений	Ежеквартально	20
3.	Участие в методической работе и инновационной деятельности (наличие учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, выступлений)	Наличие	Ежеквартально	20
4.	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки (не менее 72 часов)	Наличие	Ежеквартально	20
5.	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг	Отсутствие жалоб 1 и более	Ежеквартально	20 -5
	Максимальное количество баллов			100
ПКГ «Должности специалистов третьего уровня Учреждения, осуществляющих предоставление социальных услуг»				
1.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее	Соблюдение	Ежеквартально	20

	исполнение трудовых обязанностей			
2.	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки (не менее 72 часов)	Наличие	Ежеквартально	20
3.	Участие в методической работе и инновационной деятельности (наличие учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, выступлений)	Наличие	Ежеквартально	20
4.	Нарушения в оформлении отчетов, документации	Отсутствие	Ежеквартально	20
5.	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг	Отсутствие жалоб 1 и более	Ежеквартально	20 -5
	Максимальное количество баллов			100
ПКТ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»				
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Соблюдение	Ежеквартально	20
2	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	Наличие	Ежеквартально	20
3	Использование новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания граждан	Наличие	Ежеквартально	15
4	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Соблюдение	Ежеквартально	10
5	Участие в конкурсах профессионального мастерства,	Наличие	Ежеквартально	15

	творческих лабораториях, экспериментальных группах			
6	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг	Отсутствие жалоб 1 и более	Ежеквартально	20 -5
	Максимальное количество баллов			100

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ
ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ
КУЛЬТУРЫ УЧРЕЖДЕНИЯ**

№ п/п	Показатель	Критерии	Периодичность	Количество баллов
ПКГ «Должности работников культуры»				
1.	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей и требований должностной инструкции	Отсутствие замечаний	Ежеквартально	40
2.	Нарушение сроков и порядка предоставления периодической ежегодной и квартальной статистической отчетности, единовременных отчетов, в том числе в вышестоящие и контрольно- надзорные органы	Отсутствие замечаний	Ежеквартально	30
3.	Соответствие отчетной документации установленным формам	Соответстви е	Ежеквартально	15
4.	Нарушение правил внутреннего распорядка	Отсутствие	Ежеквартально	15
	Максимальное количество баллов			100

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ
ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ
УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАНИМАЮЩИХ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ
РАБОЧИХ**

№ п/п	Показатель	Критерии	Периодичность	Количество баллов
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»				
1.	Качество и результативность профессиональной деятельности: - отсутствие замечаний по качеству выполненных работ; - соблюдение сроков выполнения работ; - обеспечение бережного и эффективного использования материально-технических ресурсов, содержание в чистоте рабочего места	Отсутствие замечаний	Ежеквартально	20 20 20
2.	Соблюдение трудовой дисциплины: - отсутствие дисциплинарных взысканий; - отсутствие замечаний за несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил противопожарной безопасности и техники безопасности	Отсутствие замечаний	Ежеквартально	20 20
	Максимальное количество баллов			100
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»				

1.	Качество и результативность профессиональной деятельности: - отсутствие замечаний по качеству выполненных работ; - соблюдение сроков выполнения работ; - обеспечение бережного и эффективного использования материально-технических ресурсов, содержание в чистоте рабочего места	отсутствие замечаний	Ежеквартально	20 20 20
2.	Соблюдение трудовой дисциплины: - отсутствие дисциплинарных взысканий; - отсутствие замечание за несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил противопожарной безопасности и техники безопасности	отсутствие замечаний	ежеквартально	20 20
	Максимальное количество баллов			100

ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»				
1.	Нарушения в выполнении должностных обязанностей, выявленные по результатам проверок вышестоящих и контрольно-надзорных органов	Отсутствие замечаний	Ежеквартально	30
2.	Соответствие отчетной документации установленным формам	Соответствие	Ежеквартально	30

3.	Нарушение исполнительской дисциплины, в том числе сроков выполнения поручений руководителя	Отсутствие замечаний	Ежеквартально	20
4.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие замечаний	Ежеквартально	20
	Максимальное количество баллов			100

ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»

1.	Нарушения в выполнении должностных обязанностей, выявленные по результатам проверок вышестоящих и контрольно-надзорных органов	Отсутствие замечаний	Ежеквартально	30
2.	Соответствие отчетной документации установленным формам	Соответствие	Ежеквартально	30
3.	Нарушение исполнительской дисциплины, в том числе сроков выполнения поручений руководителя	Отсутствие замечаний	Ежеквартально	20
4.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие замечаний	Ежеквартально	20
	Максимальное количество баллов			100

Приложение № 2

к Положению о материальном
стимулировании работников
областного автономного учреждения
социального обслуживания «Холмский
комплексный центр социального
обслуживания населения»

ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ, РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЕГО ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Наименование показателя эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов	
		Комплексные центры социального обслуживания населения	Иные организации социального обслуживания населения
I.Основная деятельность учреждения			
«Выполнение государственного задания	Выполнение государственного задания 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. Пункты государственного 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 заданию, составляет не менее 90%.	10	15
	Объем выполнения государственного задания по любой из государственных услуг (работ), установленных в государственном задании менее чем на 90%	0	0
Обеспечение комплексной безопасности учреждения и получателей социальных	Наличие и эффективное функционирование пожарной сигнализации и «тревожной кнопки», отсутствие зарегистрированных случаев травматизма граждан и работников учреждения за отчетный период,	10	15

услуг	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) Наличие замечаний, исполненных в соответствии со сроками, указанными в предписаниях, представлениях, предложениях Наличие неисполненных в срок предписаний, представлений, предложений или исполненных с нарушением указанных сроков	5 0	5 0
Организация работы по принятию на социальное обслуживание нестационарных форм граждан, находящихся в очереди в стационарные учреждения социального обслуживания	Эффективность работы по принятию на социальное обслуживание нестационарных форм граждан, находящихся в очереди в стационарные учреждения социального обслуживания, по результатам мониторинга в соответствии с поручением департамента (письмо департамента от 17.12.2015 № СЗ-7436-И): работа признана эффективной работа признана не эффективной	15 0	- -
Удовлетворенность получателей услуг качеством и доступностью предоставления социальных услуг	Отсутствие обоснованных жалоб на качество предоставления социальных услуг Наличие обоснованных жалоб на качество предоставления социальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок департамента и контрольно-надзорных органов	10 0	10 0
Выполнение мероприятий, реализуемых в рамках государственных программ Новгородской области	Выполнение мероприятий государственных программ Новгородской области Невыполнение (нарушение сроков выполнения) мероприятий государственных программ Новгородской области	8 0	8 0
Обеспечение открытости и доступности информации о деятельности учреждения	Системное сопровождение сайта, полнота и регулярность размещения информации на официальном сайте (перечень оказываемых учреждением услуг, государственные стандарты, новости, описание мероприятий, разработанных программ, новых форм и методов обслуживания и прочее).	5	8

	Размещение информации о мероприятиях, проводимых в учреждении (не менее 1 информации в месяц).	3 значени е показате ля определ яется путем суммиро вания количес тва набранн ых баллов по критери ям	5 значени е показате ля определ яется путем суммиро вания количес тва набранн ых баллов по критери ям
II. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения			
Своевременност ь и качество представления всех видов отчетов, планов финансово- хозяйственной деятельности, статистической отчетности, других сведений по запросам департамента	Своевременное и качественное предоставление отчетности, других сведений по запросам департамента	7	7
	Наличие подтвержденного факта несвоевременного предоставления отчетности, либо факта искажения данных и (или) недостоверности информации, зафиксированный в протоколах заседаний комиссии департамента по установлению премиальных выплат руководителям учреждений по итогам работы за период	0	0
Целевое и эффективное расходование бюджетных средств	Отсутствие нарушений финансово- хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному использованию бюджетных средств	0	0
	Наличие нарушений финансово- хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств в соответствии с Бюджетным Кодексом Российской Федерации, нарушений законодательства в сфере закупок товаров, услуг, установленных в ходе проверок отделом государственного и ведомственного контроля департамента, Счетной палатой Новгородской области, департаментом финансов Новгородской области, прочими контролирующими органами и подтвержденные актами проверок учреждений.	-30	-30

Своевременность выплат по платежам в бюджеты всех уровней, государственные внебюджетные фонды	Своевременные и полные расчеты по платежам в бюджеты всех уровней, государственные внебюджетные фонды	0	0
	Наличие просроченной кредиторской задолженности во внебюджетные фонды	-30	-30
Исполнительская дисциплина	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 отсутствием официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков и т.п.	0	0
	Наличие зафиксированных нарушений сроков исполнения	-2	-2
III. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами			
Достижение целевых значений средней заработной платы по категориям работников, повышение заработной платы которых предусмотрено Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в	Выполнение установленных приказом департамента целевых значений средней заработной платы по всем категориям работников учреждений, обозначенных Указами	15	15
	Невыполнение значения целевого показателя по любой из категорий персонала	0	0

сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» (далее Указы)			
Динамика среднемесячной номинальной начисленной заработной платы прочего персонала	Обеспечение значения показателя не менее уровня прошлого года за аналогичный период Обеспечения значения показателя ниже уровня прошлого года за аналогичный период	10 0	10 0
Объем привлеченных средств, полученных от оказания дополнительных платных услуг, спонсорской (благотворительной) помощи в денежном выражении	Обеспечение положительной динамики показателя в сравнении с аналогичным показателем прошлого года Отсутствие положительной динамики показателя в сравнении с аналогичным показателем прошлого года	7 0	7 0
Результаты независимой оценки качества условий оказания услуг	Достижение показателей независимой оценки в размере от 400 до 500 баллов	0	0
	Достижение показателей независимой оценки в размере от 300 до 400 баллов	-10	-10
	Достижение показателей независимой оценки менее 300 баллов	-15	-15
Результаты выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе независимой оценки	Выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе независимой оценки в полном объеме	0	0
	Выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе независимой оценки, в объеме не менее 50%	-10	-10
	Невыполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе независимой оценки, и выполнение в объеме менее 50%	-15	-15»
Максимальное количество баллов			100



Грошито,
процессуального
и секретно
легатью
20 (двадцать
листов)