

Методические рекомендации по разработке показателей
(критериев оценки эффективности) деятельности работников
учреждений социального обслуживания Брянской области

Настоящие Методические рекомендации по разработке показателей (критериев оценки эффективности) деятельности работников учреждений социального обслуживания Брянской области подготовлены в целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», пункта 5.5 Плана мероприятий ("дорожной карты") "Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения (2013 - 2018 годы)", утвержденного приказом Минтруда РФ от 29.12.2012 г. N 650, Плана мероприятий по реализации «Дорожной карты», утвержденного Указом Губернатора Брянской области от 15.03.2013 N 220 "Об утверждении плана мероприятий ("дорожной карты") "Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения Брянской области (2013 - 2018 годы)" руководствуясь приказом Минтруда России № 287 от 01.07.2013г. «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», направленных на повышение эффективности социальной сферы.

1. Реализация Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

Одной из главных целей проводимых во исполнение вышеуказанных нормативных правовых актов структурных преобразований в социальной сфере является обеспечение достойной оплаты труда работников учреждений как результат повышения качества и количества оказываемых услуг.

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» (далее - Указ) средняя заработная плата работников учреждений социального обслуживания должна быть доведена до средней заработной платы в соответствующем регионе.

Повышение оплаты труда работников учреждений социального обслуживания должно осуществляться не механически. Необходимо учитывать следующие особенности:

регулирование стимулирующей части заработной платы работников в зависимости от выполнения критериев и показателей эффективности деятельности работников;

снижение дифференциации в оплате труда работников, оказывающих аналогичные государственные услуги;

устранение дисбаланса в оплате труда руководителей и работников учреждений.

2. Регулирование стимулирующей части заработной платы работников в зависимости от выполнения критериев и показателей эффективности деятельности работников.

Направление на стимулирующие выплаты не менее 30% фонда оплаты труда.

Перечень стимулирующих выплат определен Положением об оплате и стимулировании труда работников, утвержденным в форме нормативно-правового акта в каждом учреждении социального обслуживания в соответствии с «Положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений социальной защиты населения Брянской области».

Установление и регулирование конкретному работнику стимулирующей надбавки необходимо непосредственно привязать к сложности, значимости и квалификации труда, и должно зависеть от личного вклада каждого работника в общее дело.

Работники, при равной квалификации и одинаковых затратах рабочего времени, показывают различную результативность труда, т.е. работают с различной степенью эффективности.

Критерии оценки эффективности работы работников можно разделить на 2 группы:

1. Общеорганизационные, включающие в себя систему оценки личных деловых профессиональных качеств:

степень выполнения работы в рамках установленных должностных обязанностей (должностные обязанности должны быть конкретизированы для каждого работника) - качественная, не качественная;

полнота и своевременность выполнения данных обязанностей;

степень выполнения целевых показателей;

контроль выполнения поручений;

контроль рабочего времени;

личные качества;

повышение профессионального уровня и квалификации;

предложения по внедрению новых методов работы, повышения эффективности уже отработанных методик, разработка инновационных форм и предложений, направленных на улучшение работы подведомственного участка и учреждения в целом.

2. Специализированные, которые разрабатываются каждым учреждением конкретно на основе имеющихся рекомендаций с учетом особенностей должности, вида деятельности, специфики труда в имеющихся условиях.

Для каждого работника учреждения социального обслуживания должны быть разработаны показатели и критерии оценки персональной деятельности, которые должны быть объективными, обоснованными, прозрачными, юридически допустимыми и разрабатываться с учетом специфики работы учреждения целом и в каждом случае создаваться для конкретной должности.

Примерные специализированные критерии оценки эффективности деятельности работников социальных учреждений из числа основного персонала прилагаются к настоящим методическим рекомендациям.

Применение показателей и критериев эффективности работы при построении систем оплаты труда работников социальных учреждений должно осуществляться с учетом следующих принципов:

до работника должны быть доведены трудовая функция, показатели и критерии оценки выполнения трудовой функции, размер вознаграждения в зависимости от результатов труда (в трудовом договоре или в дополнительном соглашении к нему);

вознаграждение должно устанавливаться с учетом трудового вклада работника в результат деятельности всего учреждения;

условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику, и не допускать двойного толкования.

В качестве меры, заставляющей руководителя искать дополнительные источники финансирования, в том числе для повышения заработной платы работников учреждения, предлагается ввести в целевые показатели эффективности деятельности руководящего состава и отдельных должностей работников плановый показатель «Рост доходов по платным услугам». Данный показатель должен стимулировать руководителя учреждения к поиску пополнения бюджета учреждения дополнительными источниками финансирования, часть которых будет направлена в фонд заработной платы работников учреждения.

Введение системы оценки эффективности деятельности работников учреждений должно сопровождаться внедрением механизма контроля за выполнением целевых показателей деятельности учреждений, структурных подразделений и конкретных работников. Он должен позволять оценивать выполнение целевых показателей, быть не сложным в администрировании и понятным для работников, а также учитывать специфику учреждения и его материальную оснащенность. Создание рабочей группы с участием учредителя учреждения, руководства учреждений, специалистов, ведущих методическую деятельность, представителей трудового коллектива (профсоюз).

Для перехода работников учреждений социального обслуживания на «эффективный контракт» необходимо выполнить следующие мероприятия в учреждениях социального обслуживания:

- доработка и утверждение критериев и показателей эффективности труда работников учреждений;

- внедрение в учреждениях критериев и показателей эффективности труда работников;

- перевод работников учреждений на «эффективный контракт»: работа по заключению дополнительных соглашений к трудовым договорам (новых трудовых договоров) с работниками учреждений, оказывающих

государственные услуги, в порядке, установленном трудовым законодательством;

- повышение квалификации работников государственных учреждений, осуществляющих работу по оказанию государственных услуг.

3. Оптимизация дифференциации в оплате труда работников учреждений социального обслуживания в зависимости от квалификации и сложности работы, в том числе в части обеспечения оптимальной дифференциации оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизации расходов на прочий персонал с учетом предельной доли административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения не более 40%.

4. Основные методологические подходы к оценке эффективности деятельности работников учреждения заключаются в определении показателей, критериев оценки эффективности указанной деятельности, а также организационных мер, осуществляемых в процессе оценочных процедур.

Рекомендуемый минимальный перечень показателей эффективности деятельности 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.

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 работников рекомендуется осуществлять на основании данных 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 работников рекомендуется проводить 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 работников включая создание и порядок работы оценочной комиссии (при наличии), критерии оценки, установление балльной системы оценок, рассмотрение отчетов (докладов) руководителей, работников профильными подразделениями, подготовку заключений о степени эффективности и результативности деятельности работников, подготовку рекомендаций по результатам полученной оценки, необходимо устанавливать актом учреждения.

9. Показатели эффективности работы работников учреждений рекомендуется использовать:

при премировании работников учреждения;

при аттестации 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.

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

12. Определение показателя, характеризующего уровень удовлетворенности граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг может 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"](#).

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