

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к приказу главного врача
ГБУЗ НАО «Окртубдиспансер»

от “_____” _____ 20____ г.

№ _____

«Об утверждении Показателей и Критериев
эффективности деятельности работников и
Положения о Комиссии по оценке достижения
работниками установленных (плановых) показателей
и критериев эффективности деятельности и качества
оказываемых услуг (выполненных работ)»

ПЕРЕЧЕНЬ

Плановых показателей и критериев оценки эффективности деятельности
и качества оказываемых услуг (выполненных работ)
работниками ГБУЗ НАО «Окртубдиспансер»

1. Заместитель главного врача по медицинской части
2. Врач-фтизиатр (в т.ч. заведующий) круглосуточным отделением
3. Врач (в т.ч. заведующий) параклиническим (диагностическим) подразделением
4. Врач-фтизиатр (в т.ч. заведующий) амбулаторного отделения
5. Средний медицинский персонал параклинических (диагностических) служб
6. Старшая медицинская сестра, Старший медицинский лаборатоный техник
7. Медицинская сестра процедурной стационарного отделения
8. Медицинская сестра палатная (постовая) круглосуточного отделения
9. Младшая медицинская сестра по уходу за больными круглосуточного отделения
10. Кастелянша
11. Младший воспитатель
12. Буфетчица
13. Гардеробщица
14. Средний медицинский персонал амбулаторного отделения, дневного стационара
15. Санитарка лечебно-диагностических подразделений
16. Уборщица служебных помещений лечебно-диагностического подразделения
17. Главная медицинская сестра
18. Заведующий аптекой ЛПУ
19. Медицинская сестра диетическая

20. Специалист по социальной работе
21. Главный бухгалтер
22. Бухгалтер по расчетам
23. Бухгалтер
24. Ведущий экономист
25. Специалист (в т.ч. ведущий) по закупкам
26. Экономист по финансовой работе
27. Ведущий юрисконсульт
28. Специалист по охране труда и технике безопасности
29. Ведущий системный администратор
30. Инженер-электроник
31. Специалист по кадрам
32. Секретарь руководителя
33. Документовед
34. Делопроизводитель
35. Начальник административно-хозяйственного отдела
36. Заведующий хозяйством
37. Дезинфектор
38. Оператор стиральных машин
39. Работники АХО (Слесарь-ремонтник, Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, Водитель, Плотник, Подсобный рабочий, Уборщик территории, Уборщик служебных помещений АХО).

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности

Заместителя главного врача по медицинской части

Ф.И.О. работника _____

№ п/п	Наименование показателя	Единица измерения	Критерии	количество баллов, соответствующих критерию	индивидуальный подсчёт набранных баллов
1	Исполнительская дисциплина (оценивается добросовестность выполнения работником своей трудовой функции в целом, в т.ч. эффективность руководства подчинённым и подконтрольным персоналом, автономность и полезная инициативность в работе, соблюдение установленных порядков взаимодействия и преемственности, своевременность и точность исполнения приказов и распоряжений руководителя и т.п.)	число случаев нарушений (удовлетворённость)	отсутствие (отлично/хорошо)	100	
			1-2 незначительных (удовлетворительно)	25	
			3 и более, или 1 существенное	решение о выплате принимается в индивидуальном порядке*	
2	Выполнение плановых показателей и результатов деятельности учреждения (выполнение государственного задания) показатели оцениваются накопительным итогом (оценивается каждый из мониторируемых показателей, выделенных в государственном задании)	процент выполнения	95 и более	100	
			от 85 до 94	50	
			84 и менее	решение о выплате принимается в индивидуальном порядке*	
3	Отсутствие замечаний к отчётной деятельности, либо по результатам проверок учреждения специалистами вышестоящих ведомств по профилю занимаемой должности, направлению деятельности либо выполняемой работе, в т.ч. выполняемой подчинёнными и (или) подконтрольными работниками учреждения	число случаев нарушений	отсутствие	100	
			1-2 незначительных	25	
			3 и более, или 1 существенное	решение о выплате принимается в индивидуальном порядке*	
4	Отсутствие нерассмотренных случаев ненадлежащего оказания медицинской помощи гражданам (на любом этапе её оказания)	случаи выявления нерассмотренных фактов в отчётном периоде	отсутствие	80	
			наличие	решение о выплате принимается в индивидуальном порядке*	
5	Соблюдение Правил БТР (оценивается соблюдение режима труда, соблюдение пропускного и внутриобъектового режимов, соблюдение запрета курения на территории учреждения, обеспечение сохранности имущества учреждения, целевое и эффективное использование материальных ресурсов и ценностей, доступных и использующихся работником и т.п.)	число случаев нарушений	отсутствие	40	
			1-2 незначительных	10	
			3 и более, или 1 существенное	0	
6	Соблюдение этики и служебного поведения	случаи нарушений	отсутствие	20	
			наличие	0	
ИТОГО МАХ (100%) / ФАКТ				440	

* оценка показателя по применяемому критерию устанавливается в значении "0" и дальнейшая оценка эффективности деятельности и подсчёт набранных баллов производится как обычно; решение о начислении и выплате стимулирующей доплаты в оцениваемом периоде принимается руководителем в индивидуальном порядке.

подпись руководителя:

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
врача-фтизиатра (в т.ч. заведующего) круглосуточным отделением**

Ф.И.О. работника _____

№ п/п	Наименование показателя	Единица измерения	Критерии оценки	количество баллов, соответствующих критерию	индивидуальный подсчёт набранных баллов
1	Исполнительская дисциплина (оценивается добросовестность выполнения работником своей трудовой функции в целом, в т.ч. эффективность руководства подчинённым персоналом и (или) отделением, автономность и полезная инициативность в работе, соблюдение установленных порядков взаимодействия и преемственности, своевременность и точность исполнения приказов администрации и распоряжений вышестоящего руководителя и т.п.)	число случаев нарушений (удовлетворённость)	отсутствие (отлично/хорошо)	100	
			1-2 незначительных (удовлетворительно)	25	
			3 и более, или 1 существенное	0	
2	Отсутствие замечаний к отчётной деятельности, либо по результатам проверок учреждения специалистами вышестоящих ведомств по профилю занимаемой должности, направлению деятельности либо выполняемой работе, в т.ч. работе, выполняемой подчинёнными и (или) подконтрольными работниками	число случаев нарушений	отсутствие	100	
			1-2 незначительных	25	
			3 и более, или 1 существенное*	0	
3	Отсутствие фактов ненадлежащего оказания медицинской помощи, включая работу подчинённого или подконтрольного персонала; Отсутствие обоснованных жалоб и обращений со стороны пациентов на качество оказываемых услуг	эпизод (обоснованная жалоба)	отсутствие	100	
			непредотвратимый случай	25	
			предотвратимый случай (обоснованная жалоба)*	0	
4	Своевременность, полнота и достоверность заполнения электронных медицинских документов в официальных медицинских системах, использующихся в учреждении в установленном порядке	случаи нарушений	отсутствие	20	
			наличие	0	
5	Отсутствие в подразделении случаев сокрытия фактов ненадлежащего оказания медицинской помощи и (или) иных дефектов при оказании МП, в т.ч. в результате деятельности подчинённого или подконтрольного персонала (на любом этапе её оказания)	случаи выявления нерассмотренных фактов в отчётном периоде	отсутствие	20	
			наличие*	0	
6	Выполнение нормативов объёмов медицинской помощи (оценивается выполнение государственного задания по сумме мониторируемых показателей для конкретного подразделения и (или) работника)	процент выполнения (накопительным итогом)	95 и более	80	
			от 85 до 94	40	
			84 и менее*	0	
7	Отсутствие в отделении пациентов, допускающих пропуски лечения	зафиксированный случай пропуска лечения 5 и более дней	отсутствие	20	
			наличие	0	
8	Отсутствие фактов регистрации на ЦВКК пациентов с результатом лечения «неудача», не обусловленных объективными причинами (новый случай МЛУ, ШЛУТБ и т.д.)	факт регистрации	отсутствие	20	
			наличие	0	

см. продолжение на обороте!

9	Отсутствие случаев длительного простоя медицинского оборудования в подразделении без уважительных причин, в т.ч. в результате бездействия подчинённого или подконтрольного персонала	случаи выявления	отсутствие	20	
			наличие*	0	
10	Отсутствие дефектов и (или) недостатков в оформлении медицинской документации (оценивается по результатам внутреннего контроля качества медицинской деятельности)	коэффициент качества	0,8 - 1	60	
			0,51 - 0,79	15	
			0,5 - 0*	0	
11	Соблюдение медицинской этики и деонтологии	случаи нарушений	отсутствие	20	
			наличие	0	
12	Соблюдение Правил ВТР (оценивается соблюдение режима труда, соблюдение пропускного и внутриобъектового режимов, соблюдение запрета курения на территории учреждения, обеспечение сохранности имущества учреждения, целевое и эффективное использование материальных ресурсов и ценностей, доступных и использующихся работником и т.п.)	число случаев нарушений	отсутствие	40	
			1-2 незначительных	10	
			3 и более, или 1 существенное	0	
ИТОГО МАХ (100%) / ФАКТ				600	

* если оценка показателя производится по указанному критерию, то стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы в оцениваемом периоде не начисляется и не выплачивается. **ВАЖНО!** дальнейшая оценка эффективности деятельности и подсчёт набранных баллов производится по всем остальным показателям оценочного листа как обычно.

подпись руководителя:

**Дополнительная оценка качества труда работника в отчётном периоде
для применения в системе распределения и установления премиальных выплат**

1. Заявление ходатайства	2. Обоснование установления повышенного размера премиальной выплаты
--------------------------	---

непосредственный руководитель работника:

фамилия, инициалы

подпись

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности

врача (в т.ч. заведующего) параклиническим (диагностическим) подразделением

Ф.И.О. работника _____

№ п/п	Наименование показателя	Единица измерения	Критерии оценки	количество баллов, соответствующих критерию	индивидуальный подсчёт набранных баллов
1	Исполнительская дисциплина (оценивается добросовестность выполнения работником своей трудовой функции в целом, в т.ч. эффективность руководства подчинённым персоналом и (или) отделением, автономность и полезная инициативность в работе, соблюдение установленных порядков взаимодействия и преемственности, своевременность и точность исполнения приказов администрации и распоряжений вышестоящего руководителя и т.п.)	число случаев нарушений (удовлетворённость)	отсутствие (отлично/хорошо)	100	
			1-2 незначительных (удовлетворительно)	25	
			3 и более, или 1 существенное	0	
2	Отсутствие фактов ненадлежащего оказания медицинской помощи, включая работу подчинённого или подконтрольного персонала; Отсутствие обоснованных жалоб и обращений со стороны пациентов и т.п.	эпизод (обоснованная жалоба)	отсутствие	100	
			непредотвратимый случай	25	
			предотвратимый случай (обоснованная жалоба)*	0	
3	Отсутствие фактов выдачи ошибочного (недостоверного) заключения, включая работу подчинённого или подконтрольного персонала, повлекшая за собой неблагоприятные последствия для здоровья пациента, либо приведшая к ошибочному диагнозу и (или) неадекватному лечению	случаи выявления	отсутствие	20	
			наличие*	0	
4	Правильность и полнота оформления и ведения медицинской документации (в т.ч. с помощью специализированного программного обеспечения); Качество и полнота оформления протоколов исследований (оценивается наличие соответствующих замечаний от специалистов профильных отделений)	число случаев нарушений (дефектов)	отсутствие	100	
			1-2 незначительных	25	
			3 и более, или 1 существенное*	0	
5	Отсутствие замечаний к отчётной деятельности, либо по результатам проверок учреждения специалистами вышестоящих ведомств по профилю занимаемой должности, направлению деятельности либо выполняемой работе, в т.ч. выполняемой подчинёнными работниками	число случаев нарушений	отсутствие	80	
			1-2 незначительных	20	
			3 и более, или 1 существенное*	0	
6	Отсутствие в подразделении случаев сокрытия фактов ненадлежащего оказания медицинской помощи и (или) иных дефектов при оказании МП, в т.ч. в результате деятельности подчинённого или подконтрольного персонала (на любом этапе её оказания)	случаи выявления нерассмотренных фактов в отчётном периоде	отсутствие	20	
			наличие*	0	
7	Отсутствие случаев длительного простоя медицинского оборудования в подразделении без уважительных причин, в т.ч. в результате бездействия подчинённого или подконтрольного персонала	случаи выявления	отсутствие	20	
			наличие	0	
8	Соблюдение медицинской этики и деонтологии	случаи нарушений	отсутствие	20	
			наличие	0	

см. продолжение на обороте!

9	Соблюдение Правил ВТР (оценивается соблюдение режима труда, соблюдение пропускного и внутриобъектового режимов, соблюдение запрета курения на территории учреждения, обеспечение сохранности имущества учреждения, целевое и эффективное использование материальных ресурсов и ценностей, доступных и использующихся работником и т.п.)	число случаев нарушений	отсутствие	40	
			1-2 незначительных	10	
			3 и более, или 1 существенное	0	
ИТОГО МАХ (100%) / ФАКТ				500	

подпись руководителя:

1. Заявление ходатайства	2. Обоснование установления повышенного размера премиальной выплаты
--------------------------	---

непосредственный руководитель работника:

фамилия, инициалы

ПОДПИСЬ

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
врача-фтизиатра (в т.ч. заведующего) амбулаторного отделения**

Ф.И.О. работника _____

№ п/п	Наименование показателя	Единица измерения	Критерии оценки	количество баллов, соответствующих критерию	индивидуальный подсчёт набранных баллов
1	Исполнительская дисциплина (оценивается добросовестность выполнения работником своей трудовой функции в целом, в т.ч. эффективность руководства подчинённым персоналом и (или) отделением, автономность и полезная инициативность в работе, соблюдение установленных порядков взаимодействия и преемственности, своевременность и точность исполнения приказов администрации и распоряжений вышестоящего руководителя и т.п.)	число случаев нарушений (удовлетворённость)	отсутствие (отлично/хорошо)	100	
			1-2 незначительных (удовлетворительно)	25	
			3 и более, или 1 существенное	0	
2	Отсутствие замечаний к отчётной деятельности, либо по результатам проверок учреждения специалистами вышестоящих ведомств по профилю занимаемой должности, направлению деятельности либо выполняемой работе, в т.ч. работе, выполняемой подчинёнными и (или) подконтрольными работниками	число случаев нарушений	отсутствие	100	
			1-2 незначительных	25	
			3 и более, или 1 существенное*	0	
3	Отсутствие фактов ненадлежащего оказания медицинской помощи, включая работу подчинённого или подконтрольного персонала; Отсутствие обоснованных жалоб и обращений со стороны пациентов на качество оказываемых услуг	эпизод (обоснованная жалоба)	отсутствие	100	
			непредотвратимый случай	25	
			предотвратимый случай (обоснованная жалоба)*	0	
4	Своевременность, полнота и достоверность заполнения электронных медицинских документов в официальных медицинских системах, использующихся в учреждении в установленном порядке	случаи нарушений	отсутствие	20	
			наличие	0	
5	Отсутствие в подразделении случаев сокрытия фактов ненадлежащего оказания медицинской помощи и (или) иных дефектов при оказании МП, в т.ч. в результате деятельности подчинённого или подконтрольного персонала (на любом этапе её оказания)	случаи выявления нерассмотренных фактов в отчётном периоде	отсутствие	20	
			наличие*	0	
6	Выполнение нормативов объёмов медицинской помощи (оценивается выполнение государственного задания по сумме мониторируемых показателей для конкретного подразделения и (или) работника)	процент выполнения (накопительным итогом)	95 и более	80	
			от 85 до 94	40	
			84 и менее*	0	
7	Выполнения плана по направлению пациентов на стационарное лечение (оценивается по показателю за отчётный период для конкретного подразделения и (или) работника)	процент выполнения	91 - 100	80	
			60 - 89	20	
			0 - 59*	0	

см. продолжение на обороте!

8	Своевременность и полнота осуществления диспансерного наблюдения (оценивается работа по постановке/снятию с учёта, переводу по ГДУ, работа с уклоняющимися от обследования/лечения, розыск пациента по заявкам стационарных отделений)	число дней отклонения	своевременно (отклонение до 14 дней)	40	
			отклонение до 30 дней	10	
			> 31 дня	0	
9	Отсутствие фактов регистрация на ЦВКК пациентов с результатом лечения «прерванное»	факт регистрации	отсутствие	20	
			наличие	0	
10	Отсутствие случаев длительного простоя медицинского оборудования в подразделении без уважительных причин, в т.ч. в результате бездействия подчинённого или подконтрольного персонала	случаи выявления	отсутствие	20	
			наличие*	0	
11	Отсутствие дефектов и (или) недостатков в оформлении медицинской документации (оценивается по результатам внутреннего контроля качества медицинской деятельности)	коэффициент качества	0,8 - 1	40	
			0,51 - 0,79	10	
			0,5 - 0*	0	
12	Соблюдение медицинской этики и деонтологии	случаи нарушений	отсутствие	20	
			наличие	0	
13	Соблюдение Правил ВТР (оценивается соблюдение режима труда, соблюдение пропускного и внутриобъектового режимов, соблюдение запрета курения на территории учреждения, обеспечение сохранности имущества учреждения, целевое и эффективное использование материальных ресурсов и ценностей, доступных и использующихся работником и т.п.)	число случаев нарушений	отсутствие	40	
			1-2 незначительных	10	
			3 и более, или 1 существенное	0	
ИТОГО МАХ (100%) / ФАКТ				680	

* если оценка показателя производится по указанному критерию, то стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы в оцениваемом периоде не начисляется и не выплачивается. **ВАЖНО!** Дальнейшая оценка эффективности деятельности и подсчёт набранных баллов производятся по всем остальным показателям оценочного листа как обычно.

подпись руководителя:

**Дополнительная оценка качества труда работника в отчётном периоде
для применения в системе распределения и установления премиальных выплат**

1. Заявление ходатайства	2. Обоснование установления повышенного размера премиальной выплаты
--------------------------	---

непосредственный руководитель работника:

фамилия, инициалы

подпись

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
среднего медицинского персонала параклинических (диагностических) служб**

Ф.И.О. работника _____

№ п/п	Наименование показателя	Единица измерения	Критерии оценки	количество баллов, соответствующих критерию	индивидуальный подсчёт набранных баллов
1	Исполнительская дисциплина (оценивается добросовестность выполнения работником своей трудовой функции в целом, автономность и полезная инициативность в работе, соблюдение установленных порядков взаимодействия и преемственности, своевременное и точное исполнение приказов администрации и распоряжений вышестоящего руководителя и т.п.)	число случаев нарушений (удовлетворённость)	отсутствие (отлично/хорошо)	100	
			1-2 незначительных (удовлетворительно)	25	
			3 и более, или 1 существенное	0	
2	Отсутствие фактов ненадлежащего оказания медицинской помощи; Отсутствие обоснованных жалоб и обращений со стороны пациентов на качество оказываемых услуг	эпизод (обоснованная жалоба)	отсутствие	100	
			непредотвратимый случай	25	
			предотвратимый случай (обоснованная жалоба)*	0	
3	Отсутствие фактов выдачи ошибочного (недостоверного) заключения, повлекшая за собой неблагоприятные последствия для здоровья пациента, либо приведшая к ошибочному диагнозу и (или) неадекватному лечению	случаи выявления	отсутствие	20	
			наличие*	0	
4	Правильность и полнота оформления и ведения медицинской документации (в т.ч. своевременность, полнота и достоверность заполнения электронных медицинских документов в официальных медицинских системах, использующихся в учреждении в установленном порядке)	случаи нарушений	отсутствие	20	
			наличие	0	
5	Соблюдение правил получения, учёта и хранения медикаментов и расходных материалов	случаи нарушений	отсутствие	20	
			наличие	0	
6	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима (оценивается в т.ч. качество подготовки оборудования кабинета (отделения) к работе)	число случаев нарушений	отсутствие	80	
			1-2 незначительных	20	
			3 и более, или 1 существенное	0	
7	Соблюдение порядка работы с медицинскими отходами	случаи нарушений	отсутствие	20	
			наличие	0	
8	Соблюдение медицинской этики и деонтологии	случаи нарушений	отсутствие	20	
			наличие	0	

см. продолжение на обороте!

9	Соблюдение Правил ВТР (оценивается соблюдение режима труда, соблюдение пропускного и внутриобъектового режимов, соблюдение запрета курения на территории учреждения, обеспечение сохранности имущества учреждения, целевое и эффективное использование материальных ресурсов и ценностей, доступных и использующихся работником и т.п.)	число случаев нарушений	отсутствии	40	
			1-2 незначительных	10	
			3 и более, или 1 существенное	0	
ИТОГО МАХ (100%) / ФАКТ				420	

подписи членов подкомиссии, либо руководителя подразделения (отдела):

непосредственный руководитель работника:

фамилия, инициалы

подпись

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности

Старшей медицинской сестры, Старшего медицинского лабораторного техника

Ф.И.О. работника _____

№ п/п	Наименование показателя	Единица измерения	Критерии оценки	количество баллов, соответствующих критерию	индивидуальный подсчёт набранных баллов
1	Исполнительская дисциплина (оценивается добросовестность выполнения работником своей трудовой функции в целом, в т.ч. эффективность руководства подчинённым персоналом и (или) отделением, автономность и полезная инициативность в работе, соблюдение установленных порядков взаимодействия и преемственности, своевременность и точность исполнения приказов администрации и распоряжений вышестоящего руководителя и т.п.)	число случаев нарушений (удовлетворённость)	отсутствие (отлично/хорошо)	100	
			1-2 незначительных (удовлетворительно)	25	
			3 и более, или 1 существенное	0	
2	Отсутствие фактов ненадлежащего оказания медицинской помощи, включая работу подчинённого или подконтрольного персонала; Отсутствие обоснованных жалоб и обращений со стороны пациентов на качество оказываемых услуг	эпизод (обоснованная жалоба)	отсутствие	100	
			непредотвратимый случай	25	
			предотвратимый случай (обоснованная жалоба)*	0	
3	Работа с внутренними документами (оценивается качество и своевременность подготовки различных документов по профилю занимаемой должности, направлению деятельности либо выполняемой работе)	число случаев нарушений	отсутствие	100	
			1-2 незначительных	25	
			3 и более, или 1 существенное*	0	
4	Соблюдение правил получения, учёта и хранения медикаментов и расходных материалов (оценивается в т.ч. правильность и достоверность осуществления контроля за сроками годности)	случаи нарушений	отсутствие	20	
			наличие	0	
5	Правильность и полнота оформления и ведения медицинской документации (в т.ч. своевременность, полнота и достоверность заполнения электронных медицинских документов в официальных медицинских системах, использующихся в учреждении в установленном порядке)	случаи нарушений	отсутствие	20	
			наличие	0	
6	Отсутствие в подразделении случаев сокрытия фактов ненадлежащего оказания медицинской помощи и (или) иных дефектов при оказании МП, в т.ч. в результате деятельности подчинённого или подконтрольного персонала (на любом этапе её оказания)	случаи выявления нерассмотренных фактов в отчётном периоде	отсутствие	20	
			наличие*	0	
7	Отсутствие случаев длительного простоя медицинского оборудования в подразделении без уважительных причин, в т.ч. в результате бездействия подчинённого или подконтрольного персонала	случаи выявлений	отсутствие	20	
			наличие*	0	
8	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима в подразделении, в т.ч. обеспечение условий хранения лекарственных средств и изделий медицинского назначения в подразделении	случаи нарушений	отсутствие	20	
			наличие*	0	
9	Отсутствие случаев нарушения порядка работы с медицинскими отходами со стороны подчинённых и (или) подконтрольных работников подразделения, о которых стало известно (или должно было быть известно) работнику, но которые не были доведены до сведения администрации в установленном порядке	случаи нарушений	отсутствие	20	
			1 и более случаев*	0	

см. продолжение на обороте!

10	Соблюдение медицинской этики и деонтологии	случаи нарушений	отсутствие	20	
			наличие	0	
11	Соблюдение Правил ВТР (оценивается соблюдение режима труда, соблюдение пропускного и внутриобъектового режимов, соблюдение запрета курения на территории учреждения, обеспечение сохранности имущества учреждения, целевое и эффективное использование материальных ресурсов и ценностей, доступных и использующихся работником и т.п.)	число случаев нарушений	отсутствие	40	
			1-2 незначительных	10	
			3 и более, или 1 существенное	0	
ИТОГО МАХ (100%) / ФАКТ				480	

* если оценка показателя производится по указанному критерию, то стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы в оцениваемом периоде не начисляется и не выплачивается. **ВАЖНО!** Дальнейшая оценка эффективности деятельности и подсчёт набранных баллов производится по всем остальным показателям оценочного листа как обычно.

подписи членов подкомиссии, либо руководителя подразделения (отдела):

Дополнительная оценка качества труда работника в отчётном периоде
для применения в системе распределения и установления премиальных выплат

1. Заявление ходатайства	2. Обоснование установления повышенного размера премиальной выплаты
--------------------------	---

непосредственный руководитель работника:

фамилия, инициалы:

подпись

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности

Медицинской сестры процедурной стационарного отделения

Ф.И.О. работника _____

№ п/п	Наименование показателя	Единица измерения	Критерии оценки	количество баллов, соответствующих критерию	индивидуальный подсчёт набранных баллов
1	Исполнительская дисциплина (оценивается добросовестность выполнения работником своей трудовой функции в целом, автономность и полезная инициативность в работе, соблюдение установленных порядков взаимодействия и преемственности, своевременное и точное исполнение приказов администрации и распоряжений вышестоящего руководителя и т.п.)	число случаев нарушений (удовлетворённость)	отсутствие (отлично/хорошо)	100	
			1-2 незначительных (удовлетворительно)	25	
			3 и более, или 1 существенное	0	
2	Отсутствие фактов ненадлежащего оказания медицинской помощи, включая работу подчинённого или подконтрольного персонала; Отсутствие обоснованных жалоб и обращений со стороны пациентов на качество оказываемых услуг	эпизод (обоснованная жалоба)	отсутствие	100	
			непредотвратимый случай	25	
			предотвратимый случай (обоснованная жалоба)*	0	
3	Соблюдение правил получения, учёта и хранения медикаментов и расходных материалов	случаи нарушений	отсутствие	20	
			наличие	0	
4	Правильность и полнота оформления и ведения медицинской документации (в т.ч. своевременность, полнота и достоверность заполнения электронных медицинских документов в официальных медицинских системах, использующихся в учреждении в установленном порядке)	случаи нарушений	отсутствие	20	
			наличие	0	
5	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима процедурного кабинета, в т.ч. обеспечение условий хранения и контроля за сроками годности лекарственных средств и изделий медицинского назначения в кабинете	случаи нарушений	отсутствие	20	
			наличие	0	
6	Соблюдение медицинской этики и деонтологии	случаи нарушений	отсутствие	20	
			наличие	0	
7	Соблюдение Правил ВТР (оценивается соблюдение режима труда, соблюдение пропускного и внутриобъектового режимов, соблюдение запрета курения на территории учреждения, обеспечение сохранности имущества учреждения, целевое и эффективное использование материальных ресурсов и ценностей, доступных и использующихся работником и т.п.)	число случаев нарушений	отсутствие	40	
			1-2 незначительных	10	
			3 и более, или 1 существенное	0	
ИТОГО МАХ (100%) / ФАКТ				320	

* если оценка показателя производится по указанному критерию, то стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы в оцениваемом периоде не начисляется и не выплачивается. **ВАЖНО!** Дальнейшая оценка эффективности деятельности и подсчёт набранных баллов производится по всем остальным показателям оценочного листа как обычно.

подписи членов подкомиссии, либо руководителя подразделения (отдела):

Дополнительная оценка качества труда работника в отчётном периоде
для применения в системе распределения и установления премиальных выплат

1. Заявление ходатайства	2. Обоснование установления повышенного размера премиальной выплаты
---------------------------------	--

непосредственный руководитель работника:

фамилия, инициалы

подпись

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
Медицинской сестры палатной (постовой) круглосуточного отделения

Ф.И.О. работника _____

№ п/п	Наименование показателя	Единица измерения	Критерии оценки	количество баллов, соответствующих критерию	индивидуальный подсчёт набранных баллов
1	Исполнительская дисциплина (оценивается добросовестность выполнения работником своей трудовой функции в целом, автономность и полезная инициативность в работе, соблюдение установленных порядков взаимодействия и преемственности, своевременное и точное исполнение приказов администрации и распоряжений вышестоящего руководителя и т.п.)	число случаев нарушений (удовлетворённость)	отсутствие (отлично/хорошо)	100	
			1-2 незначительных (удовлетворительно)	25	
			3 и более, или 1 существенное	0	
2	Отсутствие фактов ненадлежащего оказания медицинской помощи, включая работу подчинённого или подконтрольного персонала; Отсутствие обоснованных жалоб и обращений со стороны пациентов на качество оказываемых услуг	эпизод (обоснованная жалоба)	отсутствие	100	
			непредотвратимый случай	25	
			предотвратимый случай (обоснованная жалоба)*	0	
3	Соблюдение правил получения, учёта и хранения медикаментов и расходных материалов	случаи нарушений	отсутствие	20	
			наличие	0	
4	Правильность и полнота оформления и ведения медицинской документации (в т.ч. своевременность, полнота и достоверность заполнения электронных медицинских документов в официальных медицинских системах, использующихся в учреждении в установленном порядке)	случаи нарушений	отсутствие	20	
			наличие	0	
5	Отсутствие случаев ненадлежащей регистрации приёмки поставляемого лечебного питания, о которых стало известно работнику (или должно было быть известно), но которые не были доведены до сведения администрации и (или) диетсестры в установленном порядке	случаи нарушений	отсутствие	20	
			1 и более случаев*	0	
6	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	случаи нарушений	отсутствие	20	
			наличие	0	
7	Соблюдение медицинской этики и деонтологии	случаи нарушений	отсутствие	20	
			наличие	0	
8	Соблюдение Правил БТР (оценивается соблюдение режима труда, соблюдение пропускного и внутриобъектового режимов, соблюдение запрета курения на территории учреждения, обеспечение сохранности имущества учреждения, целевое и эффективное использование материальных ресурсов и ценностей, доступных и использующихся работником и т.п.)	число случаев нарушений	отсутствие	40	
			1-2 незначительных	10	
			3 и более, или 1 существенное	0	
ИТОГО МАХ (100%) / ФАКТ				340	

* если оценка показателя производится по указанному критерию, то стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы в оцениваемом периоде не начисляется и не выплачивается. **ВАЖНО!** Дальнейшая оценка эффективности деятельности и подсчёт набранных баллов производится по всем остальным показателям оценочного листа как обычно.

подписи членов подкомиссии, либо руководителя подразделения (отдела):

**Дополнительная оценка качества труда работника в отчётном периоде
для применения в системе распределения и установления премиальных выплат**

1. Заявление ходатайства	2. Обоснование установления повышенного размера премиальной выплаты
--------------------------	---

непосредственный руководитель работника:

фамилия, инициалы

подпись

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности

Младшей медицинской сестры по уходу за больными круглосуточного отделения

Ф.И.О. работника _____

№ п/п	Наименование показателя	Единица измерения	Критерии оценки	количество баллов, соответствующих критерию	индивидуальный подсчёт набранных баллов
1	Исполнительская дисциплина (оценивается добросовестность выполнения работником своей трудовой функции в целом, автономность и полезная инициативность в работе, соблюдение установленных порядков взаимодействия и преемственности, своевременное и точное исполнение приказов администрации и распоряжений вышестоящего руководителя и т.п.)	число случаев нарушений (удовлетворённость)	отсутствие (отлично/хорошо)	100	
			1-2 незначительных (удовлетворительно)	25	
			3 и более, или 1 существенное	0	
2	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов при выполнении функции по уходу, сопровождению и транспортировке больных, на качество создаваемых условий пребывания в подразделении, входящих в компетенцию работника	эпизод (обоснованная жалоба)	отсутствие	100	
			непредотвратимый случай	25	
			предотвратимый случай (обоснованная жалоба)*	0	
3	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима (оценивается в т.ч. качество проведения текущей и (или) генеральной уборки)	случаи нарушений	отсутствие	20	
			наличие	0	
4	Соблюдение порядка работы с медицинскими отходами	случаи нарушений	отсутствие	20	
			наличие	0	
5	Соблюдение медицинской этики и деонтологии	случаи нарушений	отсутствие	20	
			наличие	0	
6	Соблюдение Правил ВТР (оценивается соблюдение режима труда, соблюдение пропускного и внутриобъектового режимов, соблюдение запрета курения на территории учреждения, обеспечение сохранности имущества учреждения, целевое и эффективное использование материальных ресурсов и ценностей, доступных и используемых работником и т.п.)	число случаев нарушений	отсутствие	20	
			1-2 незначительных	5	
			3 и более, или 1 существенное	0	
ИТОГО МАХ (100%) / ФАКТ				280	

* если оценка показателя производится по указанному критерию, то стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы в оцениваемом периоде не начисляется и не выплачивается. **ВАЖНО!** дальнейшая оценка эффективности деятельности и подсчёт набранных баллов производится по всем остальным показателям оценочного листа как обычно.

подписи членов подкомиссии, либо руководителя подразделения (отдела):

**Дополнительная оценка качества труда работника в отчётном периоде
для применения в системе распределения и установления премиальных выплат**

1. Заявление ходатайства	2. Обоснование установления повышенного размера премиальной выплаты
--------------------------	---

непосредственный руководитель работника:

фамилия, инициалы

подпись

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности

Кастелянши

Ф.И.О. работника _____

№ п/п	Наименование показателя	Единица измерения	Критерии оценки	количество баллов, соответствующих критерию	индивидуальный подсчёт набранных баллов
1	Исполнительская дисциплина (оценивается добросовестность выполнения работником своей трудовой функции в целом, автономность и полезная инициативность в работе, соблюдение установленных порядков взаимодействия и преемственности, своевременное и точное исполнение приказов администрации и распоряжений вышестоящего руководителя и т.п.)	число случаев нарушений (удовлетворённость)	отсутствие (отлично/хорошо)	100	
			1-2 незначительных (удовлетворительно)	25	
			3 и более, или 1 существенное	0	
2	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны пациентов учреждения на качество и результаты деятельности работника	эпизод (обоснованная жалоба)	отсутствие	100	
			непредотвратимый случай	25	
			предотвратимый случай (обоснованная жалоба)*	0	
3	Соблюдение правил получения, учёта, хранения и отпуска (выдачи) материальных запасов, находящихся в ответственном ведении работника; Отсутствие нарушений их использования по назначению, в т.ч. подчинёнными и (или) подконтрольными работниками подразделения	случаи нарушений	отсутствие	20	
			наличие*	0	
4	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	случаи нарушений	отсутствие	20	
			наличие	0	
5	Соблюдение медицинской этики и деонтологии	случаи нарушений	отсутствие	20	
			наличие	0	
6	Соблюдение Правил ВТР (оценивается соблюдение режима труда, соблюдение пропускного и внутриобъектового режимов, соблюдение запрета курения на территории учреждения, обеспечение сохранности имущества учреждения, целевое и эффективное использование материальных ресурсов и ценностей, доступных и использующихся работником и т.п.)	число случаев нарушений	отсутствие	40	
			1-2 незначительных	10	
			3 и более, или 1 существенное	0	
ИТОГО МАХ (100%) / ФАКТ				300	

* если оценка показателя производится по указанному критерию, то стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы в оцениваемом периоде не начисляется и не выплачивается. **ВАЖНО!** Дальнейшая оценка эффективности деятельности и подсчёт набранных баллов производится по всем остальным показателям оценочного листа как обычно.

подписи членов подкомиссии, либо руководителя подразделения (отдела):

**Дополнительная оценка качества труда работника в отчётном периоде
для применения в системе распределения и установления премиальных выплат**

1. Заявление ходатайства

2. Обоснование установления повышенного размера премиальной выплаты

непосредственный руководитель работника:

фамилия, инициалы

подпись

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности

Младшего воспитателя

Ф.И.О. работника _____

№ п/п	Наименование показателя	Единица измерения	Критерии оценки	количество баллов, соответствующих критерию	индивидуальный подсчёт набранных баллов
1	Исполнительская дисциплина (оценивается добросовестность выполнения работником своей трудовой функции в целом, автономность и полезная инициативность в работе, соблюдение установленных порядков взаимодействия и преемственности, своевременное и точное исполнение приказов администрации и распоряжений вышестоящего руководителя и т.п.)	число случаев нарушений (удовлетворённость)	отсутствие (отлично/хорошо)	100	
			1-2 незначительных (удовлетворительно)	25	
			3 и более, или 1 существенное	0	
2	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны пациентов учреждения (законных представителей) на качество и результаты деятельности работника	эпизод (обоснованная жалоба)	отсутствие	100	
			непредотвратимый случай	25	
			предотвратимый случай (обоснованная жалоба)*	0	
3	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов на качество лечебного питания, которые стали известны работнику, но не были доведены до сведения администрации в установленном порядке и (или) не рассмотрены на Совете по лечебному питанию	случай (обоснованная жалоба)	отсутствие	20	
			наличие*	0	
4	Соблюдение медицинской этики и деонтологии	случаи нарушений	отсутствие	20	
			наличие	0	
5	Соблюдение Правил ВТР (оценивается соблюдение режима труда, соблюдение пропускного и внутриобъектового режимов, соблюдение запрета курения на территории учреждения, обеспечение сохранности имущества учреждения, целевое и эффективное использование материальных ресурсов и ценностей, доступных и используемых работником и т.п.)	число случаев нарушений	отсутствие	40	
			1-2 незначительных	10	
			3 и более, или 1 существенное	0	
ИТОГО МАХ (100%) / ФАКТ				280	

* если оценка показателя производится по указанному критерию, то стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы в оцениваемом периоде не начисляется и не выплачивается. **ВАЖНО!** дальнейшая оценка эффективности деятельности и подсчёт набранных баллов производятся по всем остальным показателям оценочного листа как обычно.

подписи членов подкомиссии, либо руководителя подразделения (отдела):

**Дополнительная оценка качества труда работника в отчётном периоде
для применения в системе распределения и установления премиальных выплат**

1. Заявление ходатайства	2. Обоснование установления повышенного размера премиальной выплаты
---------------------------------	--

непосредственный руководитель работника:

фамилия, инициалы

подпись

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности

Буфетчицы

Ф.И.О. работника _____

№ п/п	Наименование показателя	Единица измерения	Критерии оценки	количество баллов, соответствующих критерию	индивидуальный подсчёт набранных баллов
1	Исполнительская дисциплина (оценивается добросовестность выполнения работником своей трудовой функции в целом, автономность и полезная инициативность в работе, соблюдение установленных порядков взаимодействия и преемственности, своевременное и точное исполнение приказов администрации и распоряжений вышестоящего руководителя и т.п.)	число случаев нарушений (удовлетворённость)	отсутствие (отлично/хорошо)	100	
			1-2 незначительных (удовлетворительно)	25	
			3 и более, или 1 существенное	0	
2	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны пациентов учреждения на качество и результаты деятельности работника	эпизод (обоснованная жалоба)	отсутствие	100	
			непредотвратимый случай	25	
			предотвратимый случай (обоснованная жалоба)*	0	
3	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов на качество лечебного питания, которые стали известны работнику, но не были доведены до сведения администрации в установленном порядке и (или) не рассмотрены на Совете по лечебному питанию	случай (обоснованная жалоба)	отсутствие	20	
			наличие*	0	
4	Отсутствие случаев ненадлежащей регистрации приёмки поставляемого лечебного питания, о которых стало известно работнику (или должно было быть известно), но которые не были доведены до сведения администрации и (или) диетсестры в установленном порядке	случаи нарушений	отсутствие	20	
			наличие*	0	
5	Отсутствие случаев приёмки лечебного питания ненадлежащего качества, о которых стало известно работнику, но которые не были доведены до сведения администрации в установленном порядке	случаи нарушений	отсутствие	20	
			наличие*	0	
6	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима (оценивается в т.ч. качество проведения текущей и (или) генеральной уборки)	случаи нарушений	отсутствие	20	
			наличие	0	
7	Соблюдение порядка работы с медицинскими отходами	случаи нарушений	отсутствие	20	
			наличие	0	
8	Соблюдение медицинской этики и деонтологии	случаи нарушений	отсутствие	20	
			наличие	0	

см. продолжение на обороте

9	Соблюдение Правил ВТР (оценивается соблюдение режима труда, соблюдение пропускного и внутриобъектового режимов, соблюдение запрета курения на территории учреждения, обеспечение сохранности имущества учреждения, целевое и эффективное использование материальных ресурсов и ценностей, доступных и использующихся работником и т.п.)	число случаев нарушений	отсутствие	40		
			1-2 незначительных	10		
			3 и более, или 1 существенное	0		
ИТОГО МАХ (100%) / ФАКТ					360	

* если оценка показателя производится по указанному критерию, то стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы в оцениваемом периоде не начисляется и не выплачивается. **ВАЖНО!** Дальнейшая оценка эффективности деятельности и подсчёт набранных баллов производятся по всем остальным показателям оценочного листа как обычно.

подписи членов подкомиссии, либо руководителя подразделения (отдела):

**Дополнительная оценка качества труда работника в отчётном периоде
для применения в системе распределения и установления премиальных выплат**

1. Заявление ходатайства	2. Обоснование установления повышенного размера премиальной выплаты
--------------------------	---

непосредственный руководитель работника:

фамилия, инициалы

подпись

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности

Гардеробщицы

Ф.И.О. работника _____

№ п/п	Наименование показателя	Единица измерения	Критерии оценки	количество баллов, соответствующих критерию	индивидуальный подсчёт набранных баллов
1	Исполнительская дисциплина (оценивается добросовестность выполнения работником своей трудовой функции в целом, автономность и полезная инициативность в работе, соблюдение установленных порядков взаимодействия и преемственности, своевременное и точное исполнение приказов администрации и распоряжений вышестоящего руководителя и т.п.)	число случаев нарушений (удовлетворённость)	отсутствие (отлично/хорошо)	100	
			1-2 незначительных (удовлетворительно)	25	
			3 и более, или 1 существенное	0	
2	Отсутствие случаев нарушений правил хранения и выдачи одежды и прочего имущества пациентов, переданных на временное хранение; Отсутствие обоснованных жалоб со стороны пациентов	случай (обоснованная жалоба)	отсутствие	100	
			наличие непредотвратимый случай	25	
			наличие предотвратимый случай (обоснованная жалоба)*	0	
3	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима (оценивается в т.ч. качество проведения текущей и (или) генеральной уборки)	случаи нарушений	отсутствие	20	
			наличие	0	
4	Соблюдение медицинской этики и деонтологии	случаи нарушений	отсутствие	20	
			наличие	0	
5	Соблюдение Правил ВТР (оценивается соблюдение режима труда, соблюдение пропускного и внутриобъектового режимов, соблюдение запрета курения на территории учреждения, обеспечение сохранности имущества учреждения, целевое и эффективное использование материальных ресурсов и ценностей, доступных и использующихся работником и т.п.)	число случаев нарушений	отсутствие	40	
			1-2 незначительных	10	
			3 и более, или 1 существенное	0	
ИТОГО МАХ (100%) / ФАКТ				280	

* если оценка показателя производится по указанному критерию, то стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы в оцениваемом периоде не начисляется и не выплачивается. **ВАЖНО!** Дальнейшая оценка эффективности деятельности и подсчёт набранных баллов производится по всем остальным показателям оценочного листа как обычно.

подписи членов подкомиссии, либо руководителя подразделения (отдела):

**Дополнительная оценка качества труда работника в отчётном периоде
для применения в системе распределения и установления премиальных выплат**

1. Заявление ходатайства	2. Обоснование установления повышенного размера премиальной выплаты
--------------------------	---

непосредственный руководитель работника:

фамилия, инициалы

подпись

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
среднего медицинского персонала амбулаторного отделения, дневного стационара**

Ф.И.О. работника _____

№ п/п	Наименование показателя	Единица измерения	Критерии оценки	количество баллов, соответствующих критерию	индивидуальный подсчёт набранных баллов
1	Исполнительская дисциплина (оценивается добросовестность выполнения работником своей трудовой функции в целом, автономность и полезная инициативность в работе, соблюдение установленных порядков взаимодействия и преемственности, своевременное и точное исполнение приказов администрации и распоряжений вышестоящего руководителя и т.п.)	число случаев нарушений (удовлетворённость)	отсутствие (отлично/хорошо)	100	
			1-2 незначительных (удовлетворительно)	25	
			3 и более, или 1 существенное	0	
2	Отсутствие фактов ненадлежащего оказания медицинской помощи, включая работу подчинённого или подконтрольного персонала; Отсутствие обоснованных жалоб и обращений со стороны пациентов на качество оказываемых услуг	эпизод (обоснованная жалоба)	отсутствие	100	
			непредотвратимый случай	25	
			предотвратимый случай (обоснованная жалоба)*	0	
3	Соблюдение правил получения, учёта и хранения медикаментов и расходных материалов	случаи нарушений	отсутствие	20	
			наличие	0	
4	Правильность и полнота оформления и ведения медицинской документации (в т.ч. своевременность, полнота и достоверность заполнения электронных медицинских документов в официальных медицинских системах, использующихся в учреждении в установленном порядке)	случаи нарушений	отсутствие	20	
			наличие	0	
5	Осуществление контролируемого лечения на амбулаторном этапе (в том числе химиопрофилактика)	регистрация 5 и более пропусков лечения	отсутствие	20	
			наличие	0	
6	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	случаи нарушений	отсутствие	20	
			наличие	0	
7	Соблюдение медицинской этики и деонтологии	случаи нарушений	отсутствие	20	
			наличие	0	
8	Соблюдение Правил ВТР (оценивается соблюдение режима труда, соблюдение пропускного и внутриобъектового режимов, соблюдение запрета курения на территории учреждения, обеспечение сохранности имущества учреждения, целевое и эффективное использование материальных ресурсов и ценностей, доступных и использующихся работником и т.п.)	число случаев нарушений	отсутствие	40	
			1-2 незначительных	10	
			3 и более, или 1 существенное	0	
ИТОГО МАХ (100%) / ФАКТ				340	

* если оценка показателя производится по указанному критерию, то стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы в оцениваемом периоде не начисляется и не выплачивается. **ВАЖНО!** Дальнейшая оценка эффективности деятельности и подсчёт набранных баллов производится по всем остальным показателям оценочного листа как обычно.

подписи членов подкомиссии, либо руководителя подразделения (отдела):

**Дополнительная оценка качества труда работника в отчётном периоде
для применения в системе распределения и установления премиальных выплат**

1. Заявление ходатайства	2. Обоснование установления повышенного размера премиальной выплаты
--------------------------	---

непосредственный руководитель работника:

фамилия, инициалы

подпись

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности

Санитарки лечебно-диагностических подразделений

Ф.И.О. работника _____

№ п/п	Наименование показателя	Единица измерения	Критерии оценки	количество баллов, соответствующих критерию	индивидуальный подсчёт набранных баллов
1	Исполнительская дисциплина (оценивается добросовестность выполнения работником своей трудовой функции в целом, автономность и полезная инициативность в работе, соблюдение установленных порядков взаимодействия и преемственности, своевременное и точное исполнение приказов администрации и распоряжений вышестоящего руководителя и т.п.)	число случаев нарушений (удовлетворённость)	отсутствие (отлично/хорошо)	100	
			1-2 незначительных (удовлетворительно)	25	
			3 и более, или 1 существенное	0	
2	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов на качество создаваемых условий пребывания в подразделении, входящих в компетенцию работника	эпизод (обоснованная жалоба)	отсутствие	100	
			непредотвратимый случай	25	
			предотвратимый случай (обоснованная жалоба)*	выплата не начисляется*	
3	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима (оценивается в т.ч. качество проведения текущей и (или) генеральной уборки)	случаи нарушений	отсутствие	20	
			наличие	0	
4	Соблюдение порядка работы с медицинскими отходами	случаи нарушений	отсутствие	20	
			наличие	0	
5	Соблюдение медицинской этики и деонтологии	случаи нарушений	отсутствие	20	
			наличие	0	
6	Соблюдение Правил ВТР (оценивается соблюдение режима труда, соблюдение пропускного и внутриобъектового режимов, соблюдение запрета курения на территории учреждения, обеспечение сохранности имущества учреждения, целевое и эффективное использование материальных ресурсов и ценностей, доступных и использующихся работником и т.п.)	число случаев нарушений	отсутствие	40	
			1-2 незначительных	10	
			3 и более, или 1 существенное	0	
ИТОГО МАХ (100%) / ФАКТ				300	

* если оценка показателя производится по указанному критерию, то стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы в оцениваемом периоде не начисляется и не выплачивается. **ВАЖНО!** Дальнейшая оценка эффективности деятельности и подсчёт набранных баллов производятся по всем остальным показателям оценочного листа как обычно.

подписи членов подкомиссии, либо руководителя подразделения (отдела):

**Дополнительная оценка качества труда работника в отчётном периоде
для применения в системе распределения и установления премиальных выплат**

1. Заявление ходатайства	2. Обоснование установления повышенного размера премиальной выплаты
---------------------------------	--

непосредственный руководитель работника:

фамилия, инициалы

подпись

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности

Уборщика служебных помещений лечебно-диагностического подразделения

Ф.И.О. работника _____

№ л/п	Наименование показателя	Единица измерения	Критерии оценки	количество баллов, соответствующих критерию	индивидуальный подсчёт набранных баллов
1	Исполнительская дисциплина (оценивается добросовестность выполнения работником своей трудовой функции в целом, автономность и полезная инициативность в работе, соблюдение установленных порядков взаимодействия и преемственности, своевременное и точное исполнение приказов администрации и распоряжений вышестоящего руководителя и т.п.)	число случаев нарушений (удовлетворённость)	отсутствие (отлично/хорошо)	100	
			1-2 незначительных (удовлетворительно)	25	
			3 и более, или 1 существенное	0	
2	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима (оценивается в т.ч. качество проведения текущей и (или) генеральной уборки)	случаи нарушений	отсутствие	20	
			наличие	0	
3	Соблюдение порядка работы с медицинскими отходами	случаи нарушений	отсутствие	20	
			наличие	0	
4	Соблюдение медицинской этики и деонтологии	случаи нарушений	отсутствие	20	
			наличие	0	
5	Соблюдение Правил ВТР (оценивается соблюдение режима труда, соблюдение пропускного и внутриобъектового режимов, соблюдение запрета курения на территории учреждения, обеспечение сохранности имущества учреждения, целевое и эффективное использование материальных ресурсов и ценностей, доступных и используемых работником и т.п.)	число случаев нарушений	отсутствие	40	
			1-2 незначительных	10	
			3 и более, или 1 существенное	0	
ИТОГО МАХ (100%) / ФАКТ				200	

* если оценка показателя производится по указанному критерию, то стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы в оцениваемом периоде не начисляется и не выплачивается. **ВАЖНО!** дальнейшая оценка эффективности деятельности и подсчёт набранных баллов производится по всем остальным показателям оценочного листа как обычно.

подписи членов подкомиссии, либо руководителя подразделения (отдела):

**Дополнительная оценка качества труда работника в отчётном периоде
для применения в системе распределения и установления премиальных выплат**

1. Заявление ходатайства	2. Обоснование установления повышенного размера премиальной выплаты
---------------------------------	--

непосредственный руководитель работника:

фамилия, инициалы

подпись

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности

Главной медицинской сестры

Ф.И.О. работника _____

№ п/п	Наименование показателя	Единица измерения	Критерии	количество баллов, соответствующих критерию	индивидуальный подсчёт набранных баллов
1	Исполнительская дисциплина (оценивается добросовестность выполнения работником своей трудовой функции в целом, в т.ч. эффективность руководства подчинённым и подконтрольным персоналом, автономность и полезная инициативность в работе, соблюдение установленных порядков взаимодействия и преемственности, своевременность и точность исполнения приказов и распоряжений руководителя и т.п.)	число случаев нарушений (удовлетворённость)	отсутствие (отлично/хорошо)	100	
			1-2 незначительных (удовлетворительно)	25	
			3 и более, или 1 существенное*	0	
2	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений со стороны пациентов на качество оказываемых услуг средним и младшим медицинским персоналом в отчётном периоде, включая работу иного подконтрольного персонала; Отсутствие обоснованных жалоб пациентов при выполнении функции по уходу, сопровождению и транспортировке больных, на качество создаваемых условий пребывания в подразделении	эпизод (обоснованная жалоба)	отсутствие	100	
			непредотвратимый случай	25	
			предотвратимый случай (обоснованная жалоба)*	0	
2	Отсутствие замечаний к отчётной деятельности, либо по результатам проверок учреждения специалистами вышестоящих ведомств по профилю занимаемой должности, направлению деятельности либо выполняемой работе, в т.ч. выполняемой подчинёнными и (или) подконтрольными работниками учреждения	число случаев нарушений	отсутствие	100	
			1-2 незначительных	25	
			3 и более, или 1 существенное*	0	
3	Отсутствие нерассмотренных случаев нарушений установленных правил обращения с медицинскими отходами со стороны ответственных лиц	случаи выявления нерассмотренных фактов в отчётном периоде	отсутствие	20	
			наличие*	0	
3	Отсутствие случаев несвоевременного прохождения специалистами со средним медицинским образованием специализации, усовершенствования или аккредитации	случаи пропуска сроков, выявленные в отчётном периоде	отсутствие	20	
			наличие*	0	
4	Соблюдение Правил ВТР (оценивается соблюдение режима труда, соблюдение пропускного и внутриобъектового режимов, соблюдение запрета курения на территории учреждения, обеспечение сохранности имущества учреждения, целевое и эффективное использование материальных ресурсов и ценностей, доступных и использующихся работником и т.п.)	число случаев нарушений	отсутствие	40	
			1-2 незначительных	10	
			3 и более, или 1 существенное	0	
5	Соблюдение этики и служебного поведения	случаи нарушений	отсутствие	20	
			наличие	0	
ИТОГО МАХ (100%) / ФАКТ				400	

* если оценка показателя производится по указанному критерию, то стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы в оцениваемом периоде не начисляется и не выплачивается. **ВАЖНО!** Дальнейшая оценка эффективности деятельности и подсчёт набранных баллов производятся по всем остальным показателям оценочного листа как обычно.

подпись руководителя:

**Дополнительная оценка качества труда работника в отчётном периоде
для применения в системе распределения и установления премиальных выплат**

1. Заявление ходатайства	2. Обоснование установления повышенного размера премиальной выплаты
--------------------------	---

непосредственный руководитель работника:

фамилия, инициалы

подпись

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности

Заведующего аптекой ЛПУ

Ф.И.О. работника _____

№ п/п	Наименование показателя	Единица измерения	Критерии	количество баллов, соответствующих критерию	индивидуальный подсчёт набранных баллов
1	Исполнительская дисциплина (оценивается добросовестность выполнения работником своей трудовой функции в целом, автономность и полезная инициативность в работе, соблюдение установленных порядков взаимодействия и преемственности, своевременность и точность исполнения приказов администрации и распоряжений вышестоящего руководителя и т.п.)	число случаев нарушений (удовлетворённость)	отсутствие (отлично/хорошо)	100	
			1-2 незначительных (удовлетворительно)	25	
			3 и более, или 1 существенное	0	
2	Работа с внутренними документами (оценивается качество и своевременность подготовки различных документов по профилю занимаемой должности, направлению деятельности либо выполняемой работе)	случаи нарушений	отсутствие	100	
			1-2 незначительных	25	
			3 и более, или 1 существенное*	0	
3	Отсутствие замечаний к отчётной деятельности, либо по результатам проверок учреждения контрольными и надзорными органами, специалистами вышестоящих ведомств по профилю занимаемой должности, направлению деятельности либо выполняемой работе, включая работу в контрактной службе в рамках распределённых обязанностей	число случаев нарушений	отсутствие	100	
			1-2 незначительных	25	
			3 и более, или 1 существенное*	0	
4	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима аптеки, в т.ч. обеспечение условий хранения и контроля за сроками годности лекарственных средств и изделий медицинского назначения в аптеке	случаи нарушений	отсутствие	20	
			наличие*	0	
5	Обеспечение соблюдения санитарно-эпидемиологического режима, в т.ч. обеспечение условий хранения и контроля за сроками годности лекарственных средств и изделий медицинского назначения подконтрольными работниками учреждения (учитывается индивидуальная работа по выявлению и пресечению таких нарушений в процессе как текущей деятельности, так и при осуществлении проверочных мероприятий)	число пропущенных или невыявленных нарушений	отсутствие	100	
			1-2 незначительных	25	
			3 и более, или 1 существенное*	0	
6	Соблюдение медицинской этики и деонтологии	случаи нарушений	отсутствие	20	
			наличие	0	
7	Соблюдение Правил ВТР (оценивается соблюдение режима труда, соблюдение пропускного и внутриобъектового режимов, соблюдение запрета курения на территории учреждения, обеспечение сохранности имущества учреждения, целевое и эффективное использование материальных ресурсов и ценностей, доступных и использующихся работником и т.п.)	число случаев нарушений	отсутствие	40	
			1-2 незначительных	10	
			3 и более, или 1 существенное	0	
ИТОГО МАХ (100%) / ФАКТ				480	

* если оценка показателя производится по указанному критерию, то стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы в оцениваемом периоде не начисляется и не выплачивается. ВАЖНО! Дальнейшая оценка эффективности деятельности и подсчёт набранных баллов производится по всем остальным показателям оценочного листа как обычно.

подпись руководителя:

**Дополнительная оценка качества труда работника в отчётном периоде
для применения в системе распределения и установления премиальных выплат**

1. Заявление ходатайства	2. Обоснование установления повышенного размера премиальной выплаты
---------------------------------	--

непосредственный руководитель работника:

фамилия, инициалы

подпись

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности

Медицинской сестры диетической

Ф.И.О. работника _____

№ п/п	Наименование показателя	Единица измерения	Критерии оценки	количество баллов, соответствующих критерию	индивидуальный подсчёт набранных баллов
1	Исполнительская дисциплина (оценивается добросовестность выполнения работником своей трудовой функции в целом, автономность и полезная инициативность в работе, соблюдение установленных порядков взаимодействия и преемственности, своевременное и точное исполнение приказов администрации и распоряжений вышестоящего руководителя и т.п.)	число случаев нарушений (удовлетворённость)	отсутствие {отлично/хорошо}	100	
			1-2 незначительных (удовлетворительно)	25	
			3 и более, или 1 существенное	0	
2	Отсутствие замечаний к отчётной деятельности, либо по результатам проверок учреждения специалистами вышестоящих ведомств по профилю занимаемой должности, направлению деятельности либо выполняемой работе, в т.ч. работе, выполняемой подчинёнными и (или) подконтрольными работниками	число случаев нарушений	отсутствие	100	
			1-2 незначительных	25	
			3 и более, или 1 существенное*	0	
3	Работа с внутренними документами (оценивается качество и своевременность подготовки различных документов по профилю занимаемой должности, направлению деятельности либо выполняемой работе)	число случаев нарушений	отсутствие	80	
			1-2 незначительных	20	
			3 и более, или 1 существенное	0	
4	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов на качество лечебного питания, которые стали известны работнику, но не были доведены до сведения администрации в установленном порядке и (или) не рассмотрены на Совете по лечебному питанию	случай (обоснованная жалоба)	отсутствие	20	
			наличие*	0	
5	Отсутствие случаев приёмки лечебного питания ненадлежащего качества, о которых стало известно работнику, но которые не были доведены до сведения администрации в установленном порядке; Отсутствие случаев ненадлежащей регистрации приёмки поставляемого лечебного питания, о которых стало известно работнику (или должно было быть известно), но которые не были доведены до сведения администрации и в установленном порядке	случаи нарушений	отсутствие	20	
			наличие*	0	
6	Соблюдение правил получения, учёта, хранения и отпуска (выдачи) материальных запасов, находящихся в ответственном ведении работника	случаи нарушений	отсутствие	20	
			наличие	0	
7	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	случаи нарушений	отсутствие	20	
			наличие	0	
8	Соблюдение медицинской этики и деонтологии	случаи нарушений	отсутствие	20	
			наличие	0	

см. продолжение на обороте!

9	Соблюдение Правил ВТР (оценивается соблюдение режима труда, соблюдение пропускного и внутриобъектового режимов, соблюдение запрета курения на территории учреждения, обеспечение сохранности имущества учреждения, целевое и эффективное использование материальных ресурсов и ценностей, доступных и использующихся работником и т.п.)	число случаев нарушений	отсутствие	40	
			1-2 незначительных	10	
			3 и более, или 1 существенное	0	
ИТОГО МАХ (100%) / ФАКТ				420	

* если оценка показателя производится по указанному критерию, то стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы в оцениваемом периоде не начисляется и не выплачивается. **ВАЖНО!** дальнейшая оценка эффективности деятельности и подсчёт набранных баллов производятся по всем остальным показателям оценочного листа как обычно.

подпись руководителя:

Дополнительная оценка качества труда работника в отчётном периоде
для применения в системе распределения и установления премиальных выплат

1. Заявление ходатайства	2. Обоснование установления повышенного размера премиальной выплаты

непосредственный руководитель работника:

фамилия, инициалы

подпись

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности

Специалиста по социальной работе

Ф.И.О. работника _____

№ п/п	Наименование показателя	Единица измерения	Критерии	количество баллов, соответствующих критерию	индивидуальный подсчёт набранных баллов
1	Исполнительская дисциплина (оценивается добросовестность выполнения работником своей трудовой функции в целом, автономность и полезная инициативность в работе, соблюдение установленных порядков взаимодействия и преемственности, своевременность и точность исполнения приказов администрации и распоряжений вышестоящего руководителя и т.п.)	число случаев нарушений (удовлетворённость)	отсутствие (отлично/хорошо)	100	
			1-2 незначительных (удовлетворительно)	25	
			3 и более, или 1 существенное	0	
2	Работа с внутренними документами (оценивается качество и своевременность подготовки различных документов по профилю занимаемой должности, направлению деятельности либо выполняемой работе)	число случаев нарушений	отсутствие	100	
			1-2 незначительных	25	
			3 и более, или 1 существенное	0	
3	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны пациентов учреждения на качество и результаты деятельности работника	эпизод (обоснованная жалоба)	отсутствие	100	
			непредотвратимый случай	25	
			предотвратимый случай (обоснованная жалоба)*	0	
4	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны руководителей подразделений на качество и результаты деятельности работника	эпизод (обоснованная жалоба)	отсутствие	20	
			наличие	0	
5	Соблюдение медицинской этики и деонтологии	случаи нарушений	отсутствие	20	
			наличие	0	
6	Соблюдение Правил ВТР (оценивается соблюдение режима труда, соблюдение пропускного и внутриобъектового режимов, соблюдение запрета курения на территории учреждения, обеспечение сохранности имущества учреждения, целевое и эффективное использование материальных ресурсов и ценностей, доступных и используемых работником и т.п.)	число случаев нарушений	отсутствие	40	
			1-2 незначительных	10	
			3 и более, или 1 существенное	0	
ИТОГО МАХ (100%) / ФАКТ				380	

* если оценка показателя производится по указанному критерию, то стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы в оцениваемом периоде не начисляется и не выплачивается. **ВАЖНО!** Дальнейшая оценка эффективности деятельности и подсчёт набранных баллов производится по всем остальным показателям оценочного листа как обычно.

подпись руководителя:

**Дополнительная оценка качества труда работника в отчётном периоде
для применения в системе распределения и установления премиальных выплат**

1. Заявление ходатайства	2. Обоснование установления повышенного размера премиальной выплаты
---------------------------------	--

непосредственный руководитель работника:

фамилия, инициалы

подпись

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности

Главного бухгалтера

Ф.И.О. работника _____

№ п/п	Наименование показателя	Единица измерения	Критерии	количество баллов, соответствующих критерию	индивидуальный подсчёт набранных баллов
1	Исполнительская дисциплина (оценивается добросовестность выполнения работником своей трудовой функции в целом, в т ч эффективность руководства подчинённым и подконтрольным персоналом, автономность и полезная инициативность в работе, соблюдение установленных порядков взаимодействия и преемственности, своевременность и точность исполнения приказов и распоряжений руководителя и т.п.)	число случаев нарушений (удовлетворённость)	отсутствие (отлично/хорошо)	100	
			1-2 незначительных (удовлетворительно)	25	
			3 и более, или 1 существенное	решение о выплате принимается в индивидуальном порядке*	
2	Отсутствие замечаний по результатам проверок учреждения контрольными и надзорными органами, специалистами вышестоящих ведомств по профилю занимаемой должности, направлению деятельности либо выполняемой работе, включая работу в контрактной службе в рамках распределённых обязанностей	число случаев допущенных нарушений	отсутствие	100	
			1-2 незначительных	25	
			3 и более, или 1 существенное	решение о выплате принимается в индивидуальном порядке*	
3	Отсутствие фактов ненадлежащей подготовки документов, либо нарушений порядка осуществления операций с имуществом, установленного нормативными правовыми актами НАО	число случаев допущенных нарушений	отсутствие	80	
			1-2 незначительных	20	
			3 и более, или 1 существенное	решение о выплате принимается в индивидуальном порядке*	
4	Отсутствие замечаний к работе по ведению учёта и обеспечения сохранности имущества учреждения, в т.ч. выполняемой подчинёнными и (или) подконтрольными работниками учреждения	число выявленных нарушений	отсутствие	60	
			1-2 незначительных	15	
			3 и более, или 1 существенное	0	
5	Соблюдение Правил ВТР (оценивается соблюдение режима труда, соблюдение пропускного и внутриобъектового режимов, соблюдение запрета курения на территории учреждения, обеспечение сохранности имущества учреждения, целевое и эффективное использование материальных ресурсов и ценностей, доступных и использующихся работником и т.п.)	число случаев нарушений	отсутствие	40	
			1-2 незначительных	10	
			3 и более, или 1 существенное	0	
6	Соблюдение этики и служебного поведения	случаи нарушений	отсутствие	20	
			1 и более случаев	0	
ИТОГО МАХ (100%) / ФАКТ				400	

* оценка показателя по применяемому критерию устанавливается в значении "0" и дальнейшая оценка эффективности деятельности и подсчёт набранных баллов производятся как обычно; решение о начислении и выплате стимулирующей доплаты в оцениваемом периоде принимается руководителем в индивидуальном порядке.

подпись руководителя:

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности

Бухгалтера по расчётам

Ф.И.О. работника _____

№ п/п	Наименование показателя	Единица измерения	Критерии	количество баллов, соответствующих критерию	индивидуальный подсчёт набранных баллов
1	Исполнительская дисциплина (оценивается добросовестность выполнения работником своей трудовой функции в целом, автономность и полезная инициативность в работе, соблюдение установленных порядков взаимодействия и преемственности, своевременное и точное исполнение приказов администрации и распоряжений руководителя и т.п.)	число случаев нарушений (удовлетворённость)	отсутствие (отлично/хорошо)	100	
			1-2 незначительных (удовлетворительно)	25	
			3 и более, или 1 существенное	0	
2	Отсутствие замечаний по результатам проверок учреждения специалистами вышестоящих ведомств по профилю занимаемой должности, направлению деятельности, либо выполняемой работе	число случаев нарушений	отсутствие	100	
			1-2 незначительных	25	
			3 и более, или 1 существенное*	0	
3	Работа с внутренними документами, предоставление различной отчётности по профилю занимаемой должности, других сведений, их достоверность и качество (оценивается качество и своевременность подготовки различных документов по профилю занимаемой должности, направлению деятельности либо выполняемой работе)	число случаев нарушений	отсутствие	100	
			1-2 незначительных	25	
			3 и более, или 1 существенное*	0	
4	Соблюдение Правил ВТР (оценивается соблюдение режима труда, соблюдение пропускного и внутриобъектового режимов, соблюдение запрета курения на территории учреждения, обеспечение сохранности имущества учреждения, целевое и эффективное использование материальных ресурсов и ценностей, доступных и использующихся работником и т.п.)	число случаев нарушений	отсутствие	40	
			1-2 незначительных	10	
			3 и более, или 1 существенное	0	
5	Соблюдение этики и служебного поведения	случаи нарушений	отсутствие	20	
			1 и более случаев	0	
ИТОГО МАХ (100%) / ФАКТ				360	

* если оценка показателя производится по указанному критерию, то стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы в оцениваемом периоде не начисляется и не выплачивается. **ВАЖНО!** дальнейшая оценка эффективности деятельности и подсчёт набранных баллов производится по всем остальным показателям оценочного листа как обычно.

подпись руководителя:

**Дополнительная оценка качества труда работника в отчётном периоде
для применения в системе распределения и установления премиальных выплат**

1. Заявление ходатайства	2. Обоснование установления повышенного размера премиальной выплаты
---------------------------------	--

непосредственный руководитель работника:

фамилия, инициалы

подпись

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности

Бухгалтера

Ф.И.О. работника _____

№ п/п	Наименование показателя	Единица измерения	Критерии	количество баллов, соответствующих критерию	индивидуальный подсчёт набранных баллов
1	Исполнительская дисциплина (оценивается добросовестность выполнения работником своей трудовой функции в целом, автономность и полезная инициативность в работе, соблюдение установленных порядков взаимодействия и преемственности, своевременное и точное исполнение приказов администрации и распоряжений руководителя и т.п.)	число случаев нарушений (удовлетворённость)	отсутствие (отлично/хорошо)	100	
			1-2 незначительных (удовлетворительно)	25	
			3 и более, или 1 существенное	0	
2	Отсутствие замечаний по результатам проверок учреждения специалистами вышестоящих ведомств по профилю занимаемой должности, направлению деятельности, либо выполняемой работе	число случаев нарушений	отсутствие	100	
			1-2 незначительных	25	
			3 и более, или 1 существенное*	0	
3	Обеспечение соблюдения правил осуществления операций с объектами имущества в учреждении, в т.ч. осуществление контроля за соблюдением таких правил материально-ответственными работниками учреждения (учитывается в т.ч. и индивидуальная работа по выявлению и пресечению таких нарушений в процессе как текущей деятельности, так и при осуществлении проверочных мероприятий)	число допущенных (пропущенных или невыявленных) нарушений	отсутствие	100	
			1-2 незначительных	25	
			3 и более, или 1 существенное*	0	
4	Работа с внутренними документами, предоставление различной отчётности по профилю занимаемой должности, других сведений, их достоверность и качество (оценивается качество и своевременность подготовки различных документов по профилю занимаемой должности, направлению деятельности либо выполняемой работе)	число случаев нарушений	отсутствие	100	
			1-2 незначительных	25	
			3 и более, или 1 существенное*	0	
5	Соблюдение Правил ВТР (оценивается соблюдение режима труда, соблюдение пропускного и внутриобъектового режимов, соблюдение запрета курения на территории учреждения, обеспечение сохранности имущества учреждения, целевое и эффективное использование материальных ресурсов и ценностей, доступных и использующихся работником и т.п.)	число случаев нарушений	отсутствие	40	
			1-2 незначительных	10	
			3 и более, или 1 существенное	0	
6	Соблюдение этики и служебного поведения	случаи нарушений	отсутствие	20	
			1 и более случаев	0	
ИТОГО МАХ (100%) / ФАКТ				460	

* если оценка показателя производится по указанному критерию, то стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы в оцениваемом периоде не начисляется и не выплачивается. **ВАЖНО!** Дальнейшая оценка эффективности деятельности и подсчёт набранных баллов производится по всем остальным показателям оценочного листа как обычно.

подпись руководителя:

**Дополнительная оценка качества труда работника в отчётном периоде
для применения в системе распределения и установления премиальных выплат**

1. Заявление ходатайства	2. Обоснование установления повышенного размера премиальной выплаты
---------------------------------	--

непосредственный руководитель работника:

фамилия, инициалы

подпись

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности

Ведущего экономиста

Ф.И.О. работника _____

№ п/п	Наименование показателя	Единица измерения	Критерии	количество баллов, соответствующих критерию	индивидуальный подсчёт набранных баллов
1	Исполнительская дисциплина (оценивается добросовестность выполнения работником своей трудовой функции в целом, эффективность управления подчинённым персоналом, автономность и полезная инициативность в работе, соблюдение установленных порядков взаимодействия и преемственности, своевременное и точное исполнение приказов администрации и распоряжений руководителя и т.п.)	число случаев нарушений (удовлетворённость)	отсутствие (отлично/хорошо)	100	
			1-2 незначительных (удовлетворительно)	25	
			3 и более, или 1 существенное	0	
2	Отсутствие замечаний к отчётной работе и по результатам проверок учреждения специалистами вышестоящих ведомств по профилю занимаемой должности, направлению деятельности, либо выполняемой работе, в т.ч. выполняемой подчинёнными и (или) подконтрольными работниками учреждения	число случаев нарушений	отсутствие	100	
			1-2 незначительных	25	
			3 и более, или 1 существенное*	0	
3	Работа с внутренними документами, предоставление различной отчётности по профилю занимаемой должности, других сведений, их достоверность и качество (оценивается качество и своевременность подготовки различных документов по профилю занимаемой должности, направлению деятельности либо выполняемой работе)	число случаев нарушений	отсутствие	100	
			1-2 незначительных	25	
			3 и более, или 1 существенное*	0	
4	Обеспечение целевого использования средств учреждения при планировании расходов	случаи нарушений	отсутствие	20	
			1 и более случаев	0	
5	Соблюдение Правил ВТР (оценивается соблюдение режима труда, соблюдение пропускного и внутриобъектового режимов, соблюдение запрета курения на территории учреждения, обеспечение сохранности имущества учреждения, целевое и эффективное использование материальных ресурсов и ценностей, доступных и используемых работником и т.п.)	число случаев нарушений	отсутствие	40	
			1-2 незначительных	10	
			3 и более, или 1 существенное	0	
6	Соблюдение этики и служебного поведения	случаи нарушений	отсутствие	20	
			1 и более случаев	0	
ИТОГО МАХ (100%) / ФАКТ				380	

* если оценка показателя производится по указанному критерию, то стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы в оцениваемом периоде не начисляется и не выплачивается. **ВАЖНО!** Дальнейшая оценка эффективности деятельности и подсчёт набранных баллов производятся по всем остальным показателям оценочного листа как обычно.

подпись руководителя:

**Дополнительная оценка качества труда работника в отчётном периоде
для применения в системе распределения и установления премиальных выплат**

1. Заявление ходатайства

2. Обоснование установления повышенного размера премиальной выплаты

непосредственный руководитель работника:

фамилия, инициалы

подпись

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности

Специалиста (в т.ч. ведущего) по закупкам

Ф.И.О. работника _____

№ п/п	Наименование показателя	Единица измерения	Критерии	количество баллов, соответствующих критерию	индивидуальный подсчёт набранных баллов
1	Исполнительская дисциплина (оценивается добросовестность выполнения работником своей трудовой функции в целом, в т.ч. эффективность руководства подчинённым персоналом КС, автономность и полезная инициативность в работе, соблюдение установленных порядков взаимодействия и преемственности, своевременное и точное исполнение приказов администрации и распоряжений руководителя и т.п.)	число случаев нарушений (удовлетворённость)	отсутствие (отлично/хорошо)	100	
			1-2 незначительных (удовлетворительно)	25	
			3 и более, или 1 существенное	0	
2	Отсутствие замечаний к отчётной работе и по результатам проверок учреждения специалистами вышестоящих ведомств по профилю занимаемой должности, направлению деятельности, либо выполняемой работе, в т.ч. выполняемой подчинёнными и (или) подконтрольными работниками учреждения	число случаев нарушений	отсутствие	100	
			1-2 незначительных	25	
			3 и более, или 1 существенное*	0	
3	Работа с внутренними документами, предоставление различной отчётности по профилю занимаемой должности, других сведений, их достоверность и качество (оценивается качество и своевременность подготовки различных документов по профилю занимаемой должности, направлению деятельности либо выполняемой работе)	число случаев нарушений	отсутствие	100	
			1-2 незначительных	25	
			3 и более, или 1 существенное*	0	
4	Обеспечение соблюдения правил осуществления закупочных процедур, в т.ч. осуществление контроля за соблюдением таких правил работниками Контрактной службы учреждения (учитывается в т.ч. и индивидуальная работа по выявлению и пресечению таких нарушений в процессе как текущей деятельности, так и при осуществлении проверочных мероприятий)	число допущенных (пропущенных или невыявленных) нарушений	отсутствие	100	
			1-2 незначительных	25	
			3 и более, или 1 существенное*	0	
5	Отсутствие случаев необоснованного внесения изменений в план-график закупок, в т.ч. вследствие предотвратимых ошибок, либо в результате неудовлетворительного планирования работы Контрактной службы	случаи нарушений	отсутствие	20	
			1 и более случаев	0	
6	Соблюдение Правил ВТР (оценивается соблюдение режима труда, соблюдение пропускного и внутриобъектового режимов, соблюдение запрета курения на территории учреждения, обеспечение сохранности имущества учреждения, целевое и эффективное использование материальных ресурсов и ценностей, доступных и используемых работником и т.п.)	число случаев нарушений	отсутствие	40	
			1-2 незначительных	10	
			3 и более, или 1 существенное	0	
7	Соблюдение этики и служебного поведения	случаи нарушений	отсутствие	20	
			1 и более случаев	0	
ИТОГО МАХ (100%) / ФАКТ				480	

* если оценка показателя производится по указанному критерию, то стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы в оцениваемом периоде не начисляется и не выплачивается. **ВАЖНО!** дальнейшая оценка эффективности деятельности и подсчёт набранных баллов производится по всем остальным показателям оценочного листа как обычно.

подпись руководителя:

**Дополнительная оценка качества труда работника в отчётном периоде
для применения в системе распределения и установления премиальных выплат**

1. Заявление ходатайства	2. Обоснование установления повышенного размера премиальной выплаты
--	---

подпись руководителя:

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности

Экономиста по финансовой работе

Ф.И.О. работника _____

№ п/п	Наименование показателя	Единица измерения	Критерии	количество баллов, соответствующих критерию	индивидуальный подсчёт набранных баллов
1	Исполнительская дисциплина (оценивается добросовестность выполнения работником своей трудовой функции в целом, автономность и полезная инициативность в работе, соблюдение установленных порядков взаимодействия и преемственности, своевременное и точное исполнение приказов администрации и распоряжений руководителя и т.п.)	число случаев нарушений (удовлетворённость)	отсутствие (отлично/хорошо)	100	
			1-2 незначительных (удовлетворительно)	25	
			3 и более, или 1 существенное	0	
2	Работа с внутренними документами, предоставление различной отчётности по профилю занимаемой должности, других сведений, их достоверность и качество (оценивается качество и своевременность подготовки различных документов по профилю занимаемой должности, направлению деятельности либо выполняемой работе)	число случаев нарушений	отсутствие	100	
			1-2 незначительных	25	
			3 и более, или 1 существенное*	0	
3	Обеспечение целевого использования средств учреждения при планировании расходов	случаи нарушений	отсутствие	20	
			1 и более случаев	0	
4	Соблюдение Правил ВТР (оценивается соблюдение режима труда, соблюдение пропускного и внутриобъектового режимов, соблюдение запрета курения на территории учреждения, обеспечение сохранности имущества учреждения, целевое и эффективное использование материальных ресурсов и ценностей, доступных и использующихся работником и т.п.)	число случаев нарушений	отсутствие	40	
			1-2 незначительных	10	
			3 и более, или 1 существенное	0	
5	Соблюдение этики и служебного поведения	случаи нарушений	отсутствие	20	
			1 и более случаев	0	
ИТОГО МАХ (100%) / ФАКТ				280	

* если оценка показателя производится по указанному критерию, то стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы в оцениваемом периоде не начисляется и не выплачивается. **ВАЖНО!** Дальнейшая оценка эффективности деятельности и подсчёт набранных баллов производится по всем остальным показателям оценочного листа как обычно.

подпись руководителя:

**Дополнительная оценка качества труда работника в отчётном периоде
для применения в системе распределения и установления премиальных выплат**

1. Заявление ходатайства	2. Обоснование установления повышенного размера премиальной выплаты
---------------------------------	--

непосредственный руководитель работника:

фамилия, инициалы

подпись

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности

Ведущего юрисконсульта

Ф.И.О. работника _____

№ п/п	Наименование показателя	Единица измерения	Критерии	количество баллов, соответствующих критерию	индивидуальный подсчёт набранных баллов
1	Исполнительская дисциплина (оценивается добросовестность выполнения работником своей трудовой функции в целом, автономность и полезная инициативность в работе, соблюдение установленных порядков взаимодействия и преемственности, своевременное и точное исполнение приказов администрации и распоряжений руководителя и т.п.)	число случаев нарушений (удовлетворённость)	отсутствие (отлично/хорошо)	100	
			1-2 незначительных (удовлетворительно)	25	
			3 и более, или 1 существенное	0	
2	Отсутствие замечаний по результатам проверок учреждения контрольными и надзорными органами, специалистами вышестоящих ведомств по профилю занимаемой должности, направлению деятельности либо выполняемой работе, включая работу в контрактной службе в рамках распределённых обязанностей	число случаев нарушений	отсутствие	100	
			1-2 незначительных	25	
			3 и более, или 1 существенное*	0	
3	Работа с внутренними документами, предоставление различной отчётности по профилю занимаемой должности, других сведений, их достоверность и качество (оценивается качество и своевременность подготовки различных документов по профилю занимаемой должности, направлению деятельности либо выполняемой работе)	число случаев нарушений	отсутствие	100	
			1-2 незначительных	25	
			3 и более, или 1 существенное*	0	
4	Соблюдение Правил ВТР (оценивается соблюдение режима труда, соблюдение пропускного и внутриобъектового режимов, соблюдение запрета курения на территории учреждения, обеспечение сохранности имущества учреждения, целевое и эффективное использование материальных ресурсов и ценностей, доступных и использующихся работником и т.п.)	число случаев нарушений	отсутствие	40	
			1-2 незначительных	10	
			3 и более, или 1 существенное	0	
5	Соблюдение этики и служебного поведения	случаи нарушений	отсутствие	20	
			1 и более случаев	0	
ИТОГО МАХ (100%) / ФАКТ				360	

* если оценка показателя производится по указанному критерию, то стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы в оцениваемом периоде не начисляется и не выплачивается. **ВАЖНО!** дальнейшая оценка эффективности деятельности и подсчёт набранных баллов производится по всем остальным показателям оценочного листа как обычно.

подпись руководителя:

**Дополнительная оценка качества труда работника в отчётном периоде
для применения в системе распределения и установления премиальных выплат**

1. Заявление ходатайства	2. Обоснование установления повышенного размера премиальной выплаты

подпись руководителя:

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности

Специалиста по охране труда и технике безопасности

Ф.И.О. работника _____

№ п/п	Наименование показателя	Единица измерения	Критерии	количество баллов, соответствующих критерию	индивидуальный подсчёт набранных баллов
1	Исполнительская дисциплина (оценивается добросовестность выполнения работником своей трудовой функции в целом, автономность и полезная инициативность в работе, соблюдение установленных порядков взаимодействия и преемственности, своевременное и точное исполнение приказов администрации и распоряжений руководителя и т.п.)	число случаев нарушений (удовлетворённость)	отсутствие (отлично/хорошо)	100	
			1-2 незначительных (удовлетворительно)	25	
			3 и более, или 1 существенное	0	
2	Отсутствие замечаний по результатам проверок учреждения контрольными и надзорными органами, специалистами вышестоящих ведомств по профилю занимаемой должности, направлению деятельности либо выполняемой работе	число случаев нарушений	отсутствие	100	
			1-2 незначительных	25	
			3 и более, или 1 существенное*	0	
3	Работа с внутренними документами, предоставление различной отчётности по профилю занимаемой должности, других сведений, их достоверность и качество (оценивается качество и своевременность подготовки различных документов по профилю занимаемой должности, направлению деятельности либо выполняемой работе)	число случаев нарушений	отсутствие	100	
			1-2 незначительных	25	
			3 и более, или 1 существенное*	0	
4	Обеспечение соблюдения норм и требований охраны труда и пожарной безопасности подконтрольными работниками учреждения (учитывается индивидуальная работа по выявлению и пресечению таких нарушений в процессе как текущей деятельности, так и при осуществлении проверочных мероприятий)	число пропущенных или невыявленных нарушений	отсутствие	100	
			1-2 незначительных	25	
			3 и более, или 1 существенное*	0	
5	Соблюдение Правил ВТР (оценивается соблюдение режима труда, соблюдение пропускного и внутриобъектового режимов, соблюдение запрета курения на территории учреждения, обеспечение сохранности имущества учреждения, целевое и эффективное использование материальных ресурсов и ценностей, доступных и использующихся работником и т.п.)	число случаев нарушений	отсутствие	40	
			1-2 незначительных	10	
			3 и более, или 1 существенное	0	
6	Соблюдение этики и служебного поведения	случаи нарушений	отсутствие	20	
			1 и более случаев	0	
ИТОГО МАХ (100%) / ФАКТ				460	

* если оценка показателя производится по указанному критерию, то стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы в оцениваемом периоде не начисляется и не выплачивается. **ВАЖНО!** Дальнейшая оценка эффективности деятельности и подсчёт набранных баллов производится по всем остальным показателям оценочного листа как обычно.

подпись руководителя:

**Дополнительная оценка качества труда работника в отчётном периоде
для применения в системе распределения и установления премиальных выплат**

1. Заявление ходатайства	2. Обоснование установления повышенного размера премиальной выплаты
--------------------------	---

подпись руководителя:

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности

Ведущего системного администратора

Ф.И.О. работника _____

№ п/п	Наименование показателя	Единица измерения	Критерии	количество баллов, соответствующих критерию	индивидуальный подсчёт набранных баллов
1	Исполнительская дисциплина (оценивается добросовестность выполнения работником своей трудовой функции в целом, в т.ч. эффективность руководства подчинённым персоналом, автономность и полезная инициативность в работе, соблюдение установленных порядков взаимодействия и преемственности, своевременное и точное исполнение приказов администрации и распоряжений руководителя и т.п.)	число случаев нарушений (удовлетворённость)	отсутствие (отлично/хорошо)	100	
			1-2 незначительных (удовлетворительно)	25	
			3 и более, или 1 существенное	0	
2	Отсутствие замечаний к отчётной работе и по результатам проверок учреждения специалистами вышестоящих ведомств по профилю занимаемой должности, направлению деятельности, либо выполняемой работе, в т.ч. выполняемой подчинёнными и (или) подконтрольными работниками учреждения	число случаев нарушений	отсутствие	100	
			1-2 незначительных	25	
			3 и более, или 1 существенное*	0	
3	Работа с внутренними документами, предоставление различной отчётности по профилю занимаемой должности, других сведений, их достоверность и качество (оценивается качество и своевременность подготовки различных документов по профилю занимаемой должности, направлению деятельности либо выполняемой работе)	число случаев нарушений	отсутствие	100	
			1-2 незначительных	25	
			3 и более, или 1 существенное*	0	
4	Организация и обеспечение качественной работы оргтехники учреждения, доступа к сети "Интернет", отсутствие случаев простоя оборудования, повлёкших за собой существенные нарушения в работе учреждения	случаи нарушений	отсутствие	20	
			1 и более случаев	0	
5	Соблюдение Правил ВТР (оценивается соблюдение режима труда, соблюдение пропускного и внутриобъектового режимов, соблюдение запрета курения на территории учреждения, обеспечение сохранности имущества учреждения, целевое и эффективное использование материальных ресурсов и ценностей, доступных и использующихся работником и т.п.)	число случаев нарушений	отсутствие	40	
			1-2 незначительных	10	
			3 и более, или 1 существенное	0	
6	Соблюдение этики и служебного поведения	случаи нарушений	отсутствие	20	
			1 и более случаев	0	
ИТОГО МАХ (100%) / ФАКТ				380	

* если оценка показателя производится по указанному критерию, то стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы в оцениваемом периоде не начисляется и не выплачивается. **ВАЖНО!** Дальнейшая оценка эффективности деятельности и подсчёт набранных баллов производится по всем остальным показателям оценочного листа как обычно.

подпись руководителя:

**Дополнительная оценка качества труда работника в отчётном периоде
для применения в системе распределения и установления премиальных выплат**

1. Заявление ходатайства	2. Обоснование установления повышенного размера премиальной выплаты
--------------------------	---

подпись руководителя:

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности

Инженера-электроника

Ф.И.О. работника _____

№ п/п	Наименование показателя	Единица измерения	Критерии	количество баллов, соответствующих критерию	индивидуальный подсчёт набранных баллов
1	Исполнительская дисциплина (оценивается добросовестность выполнения работником своей трудовой функции в целом, автономность и полезная инициативность в работе, соблюдение установленных порядков взаимодействия и преемственности, своевременное и точное исполнение приказов администрации и распоряжений руководителя и т.п.)	число случаев нарушений (удовлетворённость)	отсутствие (отлично/хорошо)	100	
			1-2 незначительных (удовлетворительно)	25	
			3 и более, или 1 существенное	0	
2	Отсутствие замечаний по результатам проверок учреждения контрольными и надзорными органами, специалистами вышестоящих ведомств по профилю занимаемой должности, направлению деятельности либо выполняемой работе	число случаев нарушений	отсутствие	80	
			1-2 незначительных	20	
			3 и более, или 1 существенное*	0	
3	Организация и обеспечение качественной работы оргтехники учреждения, доступа к сети "Интернет" (оценивается в т.ч. отсутствие необоснованных простоев оборудования, повлекших за собой нарушения в работе учреждения)	случаи нарушений	отсутствие	20	
			1 и более случаев	0	
4	Соблюдение Правил ВТР (оценивается соблюдение режима труда, соблюдение пропускного и внутриобъектового режимов, соблюдение запрета курения на территории учреждения, обеспечение сохранности имущества учреждения, целевое и эффективное использование материальных ресурсов и ценностей, доступных и используемых работником и т.п.)	число случаев нарушений	отсутствие	40	
			1-2 незначительных	10	
			3 и более, или 1 существенное	0	
5	Соблюдение этики и служебного поведения	случаи нарушений	отсутствие	20	
			1 и более случаев	0	
ИТОГО МАХ (100%) / ФАКТ				260	

* если оценка показателя производится по указанному критерию, то стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы в оцениваемом периоде не начисляется и не выплачивается. **ВАЖНО!** дальнейшая оценка эффективности деятельности и подсчёт набранных баллов производится по всем остальным показателям оценочного листа как обычно.

подпись руководителя:

**Дополнительная оценка качества труда работника в отчётном периоде
для применения в системе распределения и установления премиальных выплат**

1. Заявление ходатайства	2. Обоснование установления повышенного размера премиальной выплаты
---------------------------------	--

подпись руководителя:

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности

Специалиста по кадрам

Ф.И.О. работника _____

№ п/п	Наименование показателя	Единица измерения	Критерии	количество баллов, соответствующих критерию	индивидуальный подсчёт набранных баллов
1	Исполнительская дисциплина (оценивается добросовестность выполнения работником своей трудовой функции в целом, автономность и полезная инициативность в работе, соблюдение установленных порядков взаимодействия и преемственности, своевременное и точное исполнение приказов администрации и распоряжений руководителя и т.п.)	число случаев нарушений (удовлетворённость)	отсутствие (отлично/хорошо)	100	
			1-2 незначительных (удовлетворительно)	25	
			3 и более, или 1 существенное	0	
2	Отсутствие замечаний по результатам проверок учреждения контрольными и надзорными органами, специалистами вышестоящих ведомств по профилю занимаемой должности, направлению деятельности либо выполняемой работе	число случаев нарушений	отсутствие	100	
			1-2 незначительных	25	
			3 и более, или 1 существенное*	0	
3	Работа с внутренними документами, подготовка и предоставление справок работникам и гражданам при обращениях, различной отчётности по профилю занимаемой должности, других сведений, их достоверность и качество (оценивается как качество, так и своевременность подготовки различных документов по профилю занимаемой должности, направлению деятельности либо выполняемой работе)	число случаев нарушений	отсутствие	100	
			1-2 незначительных	25	
			3 и более, или 1 существенное*	0	
4	Соблюдение Правил ВТР (оценивается соблюдение режима труда, соблюдение пропускного и внутриобъектового режимов, соблюдение запрета курения на территории учреждения, обеспечение сохранности имущества учреждения, целевое и эффективное использование материальных ресурсов и ценностей, доступных и использующихся работником и т.п.)	число случаев нарушений	отсутствие	40	
			1-2 незначительных	10	
			3 и более, или 1 существенное	0	
5	Соблюдение этики и служебного поведения	случаи нарушений	отсутствие	20	
			1 и более случаев	0	
ИТОГО МАХ (100%) / ФАКТ				360	

* если оценка показателя производится по указанному критерию, то стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы в оцениваемом периоде не начисляется и не выплачивается. **ВАЖНО!** Дальнейшая оценка эффективности деятельности и подсчёт набранных баллов производятся по всем остальным показателям оценочного листа как обычно.

подпись руководителя:

**Дополнительная оценка качества труда работника в отчётном периоде
для применения в системе распределения и установления премиальных выплат**

1. Заявление ходатайства	2. Обоснование установления повышенного размера премиальной выплаты
---------------------------------	--

подпись руководителя:

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности

Секретаря руководителя

Ф.И.О. работника _____

№ п/п	Наименование показателя	Единица измерения	Критерии	количество баллов, соответствующих критерию	индивидуальный подсчёт набранных баллов
1	Исполнительская дисциплина (оценивается добросовестность выполнения работником своей трудовой функции в целом, автономность и полезная инициативность в работе, соблюдение установленных порядков взаимодействия и преемственности, своевременное и точное исполнение приказов администрации и распоряжений руководителя и т.п.)	число случаев нарушений (удовлетворённость)	отсутствие (отлично/хорошо)	100	
			1-2 незначительных (удовлетворительно)	25	
			3 и более, или 1 существенное	0	
2	Отсутствие случаев несвоевременного реагирования или бездействия в процессе мониторинга исполнительской дисциплины по поручениям руководителя, находящимся на контроле, в т.ч. с использованием электронной системы управления внутренним информационным ресурсом учреждения	число случаев нарушений	отсутствие	100	
			1-2 незначительных	25	
			3 и более, или 1 существенное*	0	
3	Работа с внутренними документами, предоставление различной отчётности по профилю занимаемой должности, других сведений, их достоверность и качество (оценивается качество и своевременность подготовки различных документов по профилю занимаемой должности, направлению деятельности либо выполняемой работе)	число случаев нарушений	отсутствие	100	
			1-2 незначительных	25	
			3 и более, или 1 существенное*	0	
4	Обеспечение соблюдения правил документооборота и делопроизводства в учреждении, в т.ч. осуществление контроля за соблюдением таких правил иными работниками учреждения (учитывается в т.ч. и индивидуальная работа по выявлению и пресечению таких нарушений иными работниками в процессе как текущей деятельности, так и при формировании дел)	факт допущенных (пропущенных или невыявленных) нарушений	отсутствие	100	
			1-2 незначительных	25	
			3 и более, или 1 существенное*	0	
5	Соблюдение Правил ВТР (оценивается соблюдение режима труда, соблюдение пропускного и внутрисубъектового режимов, соблюдение запрета курения на территории учреждения, обеспечение сохранности имущества учреждения, целевое и эффективное использование материальных ресурсов и ценностей, доступных и использующихся работником и т.п.)	число случаев нарушений	отсутствие	60	
			1-2 незначительных	10	
			3 и более, или 1 существенное	0	
6	Соблюдение этики и служебного поведения	случаи нарушений	отсутствие	20	
			1 и более случаев	0	
ИТОГО МАХ (100%) / ФАКТ				480	

* если оценка показателя производится по указанному критерию, то стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы в оцениваемом периоде не начисляется и не выплачивается. **ВАЖНО!** Дальнейшая оценка эффективности деятельности и подсчёт набранных баллов производится по всем остальным показателям оценочного листа как обычно.

подпись руководителя:

**Дополнительная оценка качества труда работника в отчётном периоде
для применения в системе распределения и установления премиальных выплат**

1. Заявление ходатайства	2. Обоснование установления повышенного размера премиальной выплаты
--------------------------	---

подпись руководителя:

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности

Документоведа

Ф.И.О. работника _____

№ п/п	Наименование показателя	Единица измерения	Критерии	количество баллов, соответствующих критерию	индивидуальный подсчёт набранных баллов
1	Исполнительская дисциплина (оценивается добросовестность выполнения работником своей трудовой функции в целом, автономность и полезная инициативность в работе, соблюдение установленных порядков взаимодействия и преемственности, своевременное и точное исполнение приказов администрации и распоряжений руководителя и т.п.)	число случаев нарушений (удовлетворённость)	отсутствие (отлично/хорошо)	100	
			1-2 незначительных (удовлетворительно)	25	
			3 и более, или 1 существенное	0	
2	Отсутствие замечаний по результатам проверок учреждения контрольными и надзорными органами, специалистами вышестоящих ведомств по профилю занимаемой должности, направлению деятельности либо выполняемой работе	число случаев нарушений	отсутствие	100	
			1-2 незначительных	25	
			3 и более, или 1 существенное*	0	
3	Отсутствие случаев несвоевременного реагирования или бездействия в процессе мониторинга исполнительской дисциплины по поручениям руководителя, находящимся на контроле, в т.ч. с использованием электронной системы управления внутренним информационным ресурсом учреждения	число случаев нарушений	отсутствие	100	
			1-2 незначительных	25	
			3 и более, или 1 существенное*	0	
4	Работа с внутренними документами, предоставление различной отчётности по профилю занимаемой должности, других сведений, их достоверность и качество (оценивается качество и своевременность подготовки различных документов по профилю занимаемой должности, направлению деятельности либо выполняемой работе)	число случаев нарушений	отсутствие	100	
			1-2 незначительных	25	
			3 и более, или 1 существенное*	0	
5	Соблюдение Правил ВТР (оценивается соблюдение режима труда, соблюдение пропускного и внутриобъектового режимов, соблюдение запрета курения на территории учреждения, обеспечение сохранности имущества учреждения, целевое и эффективное использование материальных ресурсов и ценностей, доступных и использующихся работником и т.п.)	число случаев нарушений	отсутствие	40	
			1-2 незначительных	10	
			3 и более, или 1 существенное	0	
6	Соблюдение этики и служебного поведения	случаи нарушений	отсутствие	20	
			1 и более случаев	0	
ИТОГО МАХ (100%) / ФАКТ				460	

* если оценка показателя производится по указанному критерию, то стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы в оцениваемом периоде не начисляется и не выплачивается. **ВАЖНО!** Дальнейшая оценка эффективности деятельности и подсчёт набранных баллов производится по всем остальным показателям оценочного листа как обычно.

подпись руководителя:

**Дополнительная оценка качества труда работника в отчётном периоде
для применения в системе распределения и установления премиальных выплат**

1. Заявление ходатайства	2. Обоснование установления повышенного размера премиальной выплаты
---------------------------------	--

подпись руководителя:

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
Делопроизводителя**

Ф.И.О. работника _____

№ п/п	Наименование показателя	Единица измерения	Критерии	количество баллов, соответствующих критерию	индивидуальный подсчёт набранных баллов
1	Исполнительская дисциплина (оценивается добросовестность выполнения работником своей трудовой функции в целом, автономность и полезная инициативность в работе, соблюдение установленных порядков взаимодействия и преемственности, своевременное и точное исполнение приказов администрации и распоряжений руководителя и т.п.)	число случаев нарушений (удовлетворённость)	отсутствие (отлично/хорошо)	100	
			1-2 незначительных (удовлетворительно)	25	
			3 и более, или 1 существенное	0	
2	Работа с внутренними документами, подготовка протоколов совещаний и конференций, выписок, иной информации и сведений, их достоверность и качество (оценивается качество и своевременность подготовки различных документов по профилю занимаемой должности, направлению деятельности либо выполняемой работе)	число случаев нарушений	отсутствие	100	
			1-2 незначительных	25	
			3 и более, или 1 существенное*	0	
3	Отсутствие случаев несвоевременного реагирования или бездействия в процессе мониторинга исполнительской дисциплины по поручениям руководителя, находящимся на контроле, в т.ч. с использованием электронной системы управления внутренним информационным ресурсом учреждения	число случаев нарушений	отсутствие	100	
			1-2 незначительных	25	
			3 и более, или 1 существенное*	0	
4	Обеспечение соблюдения правил документооборота и делопроизводства в учреждении, в т.ч. осуществление контроля за соблюдением таких правил иными работниками учреждения (учитывается в т.ч. и индивидуальная работа по выявлению и пресечению таких нарушений иными работниками в процессе как текущей деятельности, так и при формировании дел)	факт допущенных (пропущенных или невыявленных) нарушений	отсутствие	100	
			1-2 незначительных	25	
			3 и более, или 1 существенное*	0	
5	Соблюдение Правил ВТР (оценивается соблюдение режима труда, соблюдение пропускного и внутриобъектового режимов, соблюдение запрета курения на территории учреждения, обеспечение сохранности имущества учреждения, целевое и эффективное использование материальных ресурсов и ценностей, доступных и использующихся работником и т.п.)	число случаев нарушений	отсутствие	40	
			1-2 незначительных	10	
			3 и более, или 1 существенное	0	
6	Соблюдение этики и служебного поведения	случаи нарушений	отсутствие	20	
			1 и более случаев	0	
ИТОГО МАХ (100%) / ФАКТ				460	

* если оценка показателя производится по указанному критерию, то стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы в оцениваемом периоде не начисляется и не выплачивается. **ВАЖНО!** Дальнейшая оценка эффективности деятельности и подсчёт набранных баллов производится по всем остальным показателям оценочного листа как обычно.

подпись руководителя:

**Дополнительная оценка качества труда работника в отчётном периоде
для применения в системе распределения и установления премиальных выплат**

1. Заявление ходатайства	2. Обоснование установления повышенного размера премиальной выплаты
---------------------------------	--

подпись руководителя:

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности

Начальника административно-хозяйственного отдела

Ф.И.О. работника _____

№ п/п	Наименование показателя	Единица измерения	Критерии	количество баллов, соответствующих критерию	индивидуальный подсчёт набранных баллов
1	Исполнительская дисциплина (оценивается добросовестность выполнения работником своей трудовой функции в целом, эффективность управления подчинённым персоналом, автономность и полезная инициативность в работе, соблюдение установленных порядков взаимодействия и преемственности, своевременное и точное исполнение приказов администрации и распоряжений руководителя и т.п.)	число случаев нарушений (удовлетворённость)	отсутствие (отлично/хорошо)	100	
			1-2 незначительных (удовлетворительно)	25	
			3 и более, или 1 существенное	0	
2	Отсутствие замечаний к отчётной работе и по результатам проверок учреждения специалистами вышестоящих ведомств по профилю занимаемой должности, направлению деятельности, либо выполняемой работе, в т.ч. выполняемой подчинёнными и (или) подконтрольными работниками учреждения	число случаев нарушений	отсутствие	100	
			1-2 незначительных	25	
			3 и более, или 1 существенное*	0	
3	Работа с внутренними документами, предоставление заявок, различной отчётности по профилю занимаемой должности, других сведений, их достоверность и качество (оценивается качество и своевременность подготовки различных документов по профилю занимаемой должности, направлению деятельности либо выполняемой работе)	число случаев нарушений	отсутствие	100	
			1-2 незначительных	25	
			3 и более, или 1 существенное*	0	
4	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны работников учреждения на качество и результаты деятельности работников АХО	эпизод (обоснованная жалоба)	отсутствие	60	
			непредотвратимый случай	15	
			предотвратимый случай (обоснованная жалоба)*	0	
5	Отсутствие случаев длительного простоя немедицинского оборудования в учреждении без уважительных причин, в т.ч. в результате бездействия подчинённого или подконтрольного персонала	случаи выявления	отсутствие	20	
			наличие*	0	
6	Соблюдение Правил ВТР (оценивается соблюдение режима труда, соблюдение пропускного и внутриобъектового режимов, соблюдение запрета курения на территории учреждения, обеспечение сохранности имущества учреждения, целевое и эффективное использование материальных ресурсов и ценностей, доступных и использующихся работником и т.п.)	число случаев нарушений	отсутствие	40	
			1-2 незначительных	10	
			3 и более, или 1 существенное	0	
7	Соблюдение этики и служебного поведения	случаи нарушений	отсутствие	20	
			1 и более случаев	0	
ИТОГО МАХ (100%) / ФАКТ				440	

* если оценка показателя производится по указанному критерию, то стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы в оцениваемом периоде не начисляется и не выплачивается. **ВАЖНО!** Дальнейшая оценка эффективности деятельности и подсчёт набранных баллов производится по всем остальным показателям оценочного листа как обычно.

подпись руководителя:

Дополнительная оценка качества труда работника в отчётном периоде
для применения в системе распределения и установления премиальных выплат

1. Заявление ходатайства	2. Обоснование установления повышенного размера премиальной выплаты
--------------------------	---

подпись руководителя:

[illegible]

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности

Заведующего хозяйством

Ф.И.О. работника _____

№ п/п	Наименование показателя	Единица измерения	Критерии оценки	количество баллов, соответствующих критерию	индивидуальный подсчёт набранных баллов
1	Исполнительская дисциплина (оценивается добросовестность выполнения работником своей трудовой функции в целом, автономность и полезная инициативность в работе, соблюдение установленных порядков взаимодействия и преемственности, своевременное и точное исполнение приказов администрации и распоряжений вышестоящего руководителя и т.п.)	число случаев нарушений (удовлетворённость)	отсутствие (отлично/хорошо)	100	
			1-2 незначительных (удовлетворительно)	25	
			3 и более, или 1 существенное	0	
2	Отсутствие нарушений установленных правил получения, учёта и хранения объектов материальных запасов на подотчётных складах	случаи нарушений	отсутствие	100	
			1-2 незначительных	25	
			3 и более, или 1 существенное*	0	
3	Обеспечение соблюдения подконтрольными работниками учреждения правил и условий хранения и расходования материальных запасов, отпускаемых с центрального склада (учитывается индивидуальная работа по выявлению и пресечению таких нарушений в процессе как текущей деятельности, так и при осуществлении проверочных мероприятий)	число пропущенных или невыявленных нарушений	отсутствие	100	
			1-2 незначительных	25	
			3 и более, или 1 существенное*	0	
4	Работа с внутренними документами, предоставление различной отчётности и заявок по профилю занимаемой должности, других сведений, их достоверность и качество (оценивается качество и своевременность подготовки различных документов по профилю занимаемой должности, направлению деятельности либо выполняемой работе)	число случаев нарушений	отсутствие	100	
			1-2 незначительных	25	
			3 и более, или 1 существенное*	0	
5	Соблюдение Правил ВТР (оценивается соблюдение режима труда, соблюдение пропускного и внутриобъектового режимов, соблюдение запрета курения на территории учреждения, обеспечение сохранности имущества учреждения, целевое и аффективное использование материальных ресурсов и ценностей, доступных и использующихся работником и т.п.)	число случаев нарушений	отсутствие	40	
			1-2 незначительных	10	
			3 и более, или 1 существенное	0	
6	Соблюдение этики и служебного поведения	случаи нарушений	отсутствие	20	
			1 и более случаев	0	
ИТОГО МАХ (100%) / ФАКТ				460	

* если оценка показателя производится по указанному критерию, то стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы в оцениваемом периоде не начисляется и не выплачивается. **ВАЖНО!** дальнейшая оценка эффективности деятельности и подсчёт набранных баллов производится по всем остальным показателям оценочного листа как обычно.

подписи членов подкомиссии, либо руководителя подразделения (отдела):

**Дополнительная оценка качества труда работника в отчётном периоде
для применения в системе распределения и установления премиальных выплат**

1. Заявление ходатайства	2. Обоснование установления повышенного размера премиальной выплаты
---------------------------------	--

непосредственный руководитель работника:

фамилия, инициалы

подпись

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности

Дезинфектора

Ф.И.О. работника _____

№ п/п	Наименование показателя	Единица измерения	Критерии	количество баллов, соответствующих критерию	индивидуальный подсчёт набранных баллов
1	Исполнительская дисциплина (оценивается добросовестность выполнения работником своей трудовой функции в целом, автономность и полезная инициативность в работе, соблюдение установленных порядков взаимодействия и преемственности, своевременность и точность исполнения приказов администрации и распоряжений вышестоящего руководителя и т.п.)	число случаев нарушений (удовлетворённость)	отсутствие (отлично/хорошо)	100	
			1-2 незначительных (удовлетворительно)	25	
			3 и более, или 1 существенное	0	
2	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны работников учреждения на качество и результаты деятельности работника	число случаев нарушений	отсутствие	100	
			1-2 незначительных	25	
			3 и более, или 1 существенное*	0	
3	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима (оценивается в т.ч. качество проведения текущей и (или) генеральной уборки)	случаи нарушений	отсутствие	20	
			наличие*	0	
4	Соблюдение порядка работы с медицинскими отходами	случаи нарушений	отсутствие	20	
			наличие*	0	
5	Отсутствие случаев нарушения порядка работы с медицинскими отходами со стороны иных работников учреждения, о которых стало известно (или должно было быть известно) работнику, но которые не были доведены до сведения администрации в установленном порядке	случаи нарушений	отсутствие	20	
			1 и более случаев*	0	
6	Отсутствие случаев длительного простоя использующегося оборудования по причине бездействия работника	случаи выявления	отсутствие	20	
			наличие	0	
7	Соблюдение Правил ВТР (оценивается соблюдение режима труда, соблюдение пропускного и внутриобъектового режимов, соблюдение запрета курения на территории учреждения, обеспечение сохранности имущества учреждения, целевое и эффективное использование материальных ресурсов и ценностей, доступных и использующихся работником и т.п.)	число случаев нарушений	отсутствие	40	
			1-2 незначительных	10	
			3 и более, или 1 существенное	0	
8	Соблюдение этики и служебного поведения	случаи нарушений	отсутствие	20	
			1 и более случаев	0	
ИТОГО МАХ (100%) / ФАКТ				340	

* если оценка показателя производится по указанному критерию, то стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы в оцениваемом периоде не начисляется и не выплачивается. **ВАЖНО!** Дальнейшая оценка эффективности деятельности и подсчёт набранных баллов производятся по всем остальным показателям оценочного листа как обычно.

подписи членов подкомиссии, либо руководителя подразделения (отдела):

Дополнительная оценка качества труда работника в отчётном периоде
для применения в системе распределения и установления премиальных выплат

1. Заявление ходатайства

2. Обоснование установления повышенного размера премиальной выплаты

непосредственный руководитель работника:

фамилия, инициалы

подпись

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности

Оператора стиральных машин

Ф.И.О. работника _____

№ п/п	Наименование показателя	Единица измерения	Критерии	количество баллов, соответствующих критерию	индивидуальный подсчёт набранных баллов
1	Исполнительская дисциплина (оценивается добросовестность выполнения работником своей трудовой функции в целом, автономность и полезная инициативность в работе, соблюдение установленных порядков взаимодействия и преемственности, своевременность и точность исполнения приказов администрации и распоряжений вышестоящего руководителя и т.п.)	число случаев нарушений (удовлетворённость)	отсутствие (отлично/хорошо)	100	
			1-2 незначительных (удовлетворительно)	25	
			3 и более, или 1 существенное	0	
2	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны работников учреждения на качество и результаты деятельности работника	число случаев нарушений	отсутствие	100	
			1-2 незначительных	25	
			3 и более, или 1 существенное*	0	
3	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима (оценивается в т.ч. качество проведения текущей и (или) генеральной уборки)	случаи нарушений	отсутствие	20	
			наличие	0	
4	Отсутствие случаев длительного простоя использующегося оборудования по причине бездействия работника	случаи выявления	отсутствие	20	
			наличие*	0	
5	Соблюдение Правил ВТР (оценивается соблюдение режима труда, соблюдение пропускного и внутриобъектового режимов, соблюдение запрета курения на территории учреждения, обеспечение сохранности имущества учреждения, целевое и эффективное использование материальных ресурсов и ценностей, доступных и использующихся работником и т.п.)	число случаев нарушений	отсутствие	60	
			1-2 незначительных	10	
			3 и более, или 1 существенное	0	
6	Соблюдение этики и служебного поведения	случаи нарушений	отсутствие	20	
			1 и более случаев	0	
ИТОГО МАХ (100%) / ФАКТ				320	

* если оценка показателя производится по указанному критерию, то стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы в оцениваемом периоде не начисляется и не выплачивается. **ВАЖНО!** дальнейшая оценка эффективности деятельности и подсчёт набранных баллов производятся по всем остальным показателям оценочного листа как обычно.

подписи членов подкомиссии, либо руководителя подразделения (отдела):

**Дополнительная оценка качества труда работника в отчётном периоде
для применения в системе распределения и установления премиальных выплат**

1. Заявление ходатайства

2. Обоснование установления повышенного размера премиальной выплаты

непосредственный руководитель работника:

фамилия, инициалы

подпись

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности

**Слесаря-ремонтника, Электромонтёра по ремонту и обслуживанию электрооборудования,
Рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, Водителя,
Плотника, Подсобного рабочего, Уборщика территории, Уборщика служебных помещений АХО**

Ф.И.О. работника _____

№ п/п	Наименование показателя	Единица измерения	Критерии	количество баллов, соответствующих критерию	индивидуальный подсчёт набранных баллов
1	Исполнительская дисциплина (оценивается добросовестность выполнения работником своей трудовой функции в целом, автономность и полезная инициативность в работе, соблюдение установленных порядков взаимодействия и преемственности, своевременность и точность исполнения приказов администрации и распоряжений вышестоящего руководителя и т.п.)	число случаев нарушений (удовлетворённость)	отсутствие (отлично/хорошо)	100	
			1-2 незначительных (удовлетворительно)	25	
			3 и более, или 1 существенное	0	
2	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны работников учреждения на качество и результаты деятельности работника	число случаев нарушений	отсутствие	100	
			1-2 незначительных	25	
			3 и более, или 1 существенное*	0	
3	Соблюдение Правил ВТР (оценивается соблюдение режима труда, соблюдение пропускного и внутриобъектового режимов, соблюдение запрета курения на территории учреждения, обеспечение сохранности имущества учреждения, целевое и эффективное использование материальных ресурсов и ценностей, доступных и использующихся работником и т.п.)	число случаев нарушений	отсутствие	60	
			1-2 незначительных	10	
			3 и более, или 1 существенное	0	
4	Соблюдение этики и служебного поведения	случаи нарушений	отсутствие	20	
			1 и более случаев	0	
ИТОГО МАХ (100%) / ФАКТ				280	

* если оценка показателя производится по указанному критерию, то стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы в оцениваемом периоде не начисляется и не выплачивается. **ВАЖНО!** дальнейшая оценка эффективности деятельности и подсчёт набранных баллов производится по всем остальным показателям оценочного листа как обычно.

подписи членов подкомиссии, либо руководителя подразделения (отдела):

**Дополнительная оценка качества труда работника в отчётном периоде
для применения в системе распределения и установления премиальных выплат**

1. Заявление ходатайства	2. Обоснование установления повышенного размера премиальной выплаты
---------------------------------	--

непосредственный руководитель работника:

фамилия, инициалы

подпись