

**Государственное бюджетное учреждение
«Центр социального обслуживания
граждан пожилого возраста и инвалидов Павловского района»**

П Р И К А З

от «01» октября 2019 года

№ 46осн

г.Павлово

Об утверждении
положения о выплатах стимулирующего характера

В соответствии с Постановлением Правительства Нижегородской области от 15.10.2008 г. № 467 «Об оплате труда работников государственных учреждений социальной защиты населения Нижегородской области»:

Приказываю:

1. Утвердить положение о выплатах стимулирующего характера в Государственном бюджетном учреждении «Центре социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Павловского района» (далее - Положение).
2. Балансовой комиссии представлять предложения директору, по определению размеров выплат стимулирующего характера работникам, руководствуясь Положением.
3. Приказ от 13.05.2019 года № 30осн считать утратившим силу.
4. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Директор



М.Л. Постнова

Утверждаю
Директор ГБУ «ЦСОГПВИИ Павловского
района»

М.П. Достнова М.П.
«01» октября 2019 г.



Согласовано
Представительный орган работников
ГБУ «ЦСОГПВИИ Павловского района»
И.К. Семенова
Семенова И.К.
«01» октября 2019 г.

**Положение о выплатах
стимулирующего характера работникам
Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан
пожилого возраста и инвалидов Павловского района»
(далее - Положение)**

Настоящее положение разработано в соответствии Постановлением от 15.10.2008 г. № 467 «Об оплате труда работников государственных учреждений социальной защиты населения Нижегородской области».

1. Общие положения

1.1 Выплаты стимулирующего характера работникам ГБУ «ЦСОГПВИИ Павловского района» направлены на повышение эффективности деятельности Учреждения, на увеличение заинтересованности работников в результатах своего труда в качественном и своевременном выполнении своих должностных обязанностей, устанавливаются приказом директора на основании протокола заседания Балансовой комиссии, с учётом показателей оценки деятельности работников.

1.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- премиальная выплата по итогам работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за стаж непрерывной работы;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

1.3 Выплаты стимулирующего характера выплачиваются в пределах фонда оплаты труда либо в абсолютном размере, либо в процентном отношении к окладам.

Применение выплат стимулирующего характера к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4 Настоящее положение вводится в действие с момента его подписания. Положение может быть дополнено, уточнено и изменено.

2. Показатели и размеры выплат.

2.1. Выплата за стаж непрерывной работы осуществляется при наличии у работника стажа непрерывной работы в системе социальной защиты населения и здравоохранения, исчисленного в соответствии с Приложением 2 к Положению об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области, утвержденному постановлением Правительства Нижегородской области от 15.10.2008 г. №467». Данная выплата устанавливается при заключении трудового договора и осуществляется ежемесячно за счёт средств, предусмотренных на указанные цели фондом оплаты труда Учреждения. Размер выплаты подлежит пересмотру при увеличении продолжительности стажа непрерывной работы.

Предельные размеры выплаты за стаж непрерывной работы в учреждениях социальной защиты населения и здравоохранения:

- от 3-х лет до 5 лет - 20%;
- свыше 5 лет - 30%.

2.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в зависимости от сложности, напряженности, интенсивности, трудоемкости и фактических результатах деятельности работника, учитывают участие в проведении значимых мероприятий, выполнении особо важных работ, инициативу, творчество и применение в работе современных технологий форм и методов труда.

2.3. Выплата за классность водителю автомобиля всех типов, имеющим первый класс, устанавливается в размере 25 процентов, второй класс – 10 процентов ставки заработной платы фактически отработанное время в качестве водителя (за исключением водителей, отнесенных высококвалифицированным рабочим.)

2.4. Выплата за качество выполняемых работ производится с целью поощрения работников за обеспечение качества предоставляемых социальных услуг.

2.5. Премияльная выплата по итогам работы устанавливается при условии успешного и добросовестного исполнения работником своих должностных обязанностей, с учетом личного вклада работника.

2.6. Предельные размеры выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премияльные выплаты по итогам работы ограничиваются предельными размерами по должностям и устанавливаются приказом учреждения на основании решения Балансовой комиссии по подведению итогов работы за месяц:

№ п/п	Наименование должности	Выплата за качество выполняемых работ, %	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы, %	Премияльная выплата по итогам работы, %	Всего, %
1.	Заместитель директора по общим вопросам	до 10%	до 35%	до 100%	до 145%
2.	Главный бухгалтер	до 10%	до 35%	до 100%	до 145%
3.	Бухгалтер	до 10%	до 35%	до 150%	до 195%
4.	Специалист по кадрам	до 10%	до 35%	до 145%	до 190%
5.	Инспектор по кадрам	до 10%	до 35%	до 80%	до 125%
6.	Специалист по охране труда	до 10%	до 5%	до 5%	до 20%
7.	Программист	до 10%	до 35%	до 80%	до 125%
8.	Заведующий хозяйством	до 10%	до 35%	до 145%	до 190%
9.	Уборщик служебных помещений	до 10%	до 5%	до 5%	до 20%
10.	Слесарь - электрик по ремонту электрооборудования	до 10%	до 5%	до 5%	до 20%
11.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	до 10%	до 5%	до 5%	до 20%
12.	Сторож	до 10%	до 5%	до 5%	до 20%
13.	Водитель	до 10%	до 35%	до 145%	до 190%
14.	Специалист по социальной работе отделения социально – консультативного обслуживания	до 10%	до 50%	до 55%	до 115%
15.	Специалист по социальной работе отделения дневного пребывания	до 10%	до 25%	до 75%	до 110%
16.	Специалист по социальной работе отделения срочного социального обслуживания	до 10%	до 50%	до 55%	до 115%
17.	Социальный работник отделения срочного социального обслуживания	до 10%	до 15%	до 55%	до 80%
18.	Социальный работник отделения социально - бытового обслуживания на дому	до 10%	до 5%	до 90%	до 105%
19.	Социальный работник отделения социально - медицинского обслуживания на дому	до 10%	до 5%	до 90%	до 105%
20.	Медицинская сестра отделения	до 10%	до 15%	до 80%	до 105%

	социально - медицинского обслуживания на дому				
21	Медицинская сестра отделения дневного пребывания	до 10%	до 35%	до 80%	до 125%
22	Психолог	до 10%	до 35%	до 105%	до 150%
23	Культорганизатор	до 10%	до 35%	до 65%	до 110%
24	Заведующий отделением	до 10%	до 70%	до 65%	до 145%

При определении размеров выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, премиальной выплаты по итогам работы, учитываются показатели и критерии оценки деятельности по каждому работнику Учреждения (Приложение №1).

Премиальные выплаты по итогам работы, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются при условии успешного и добросовестного исполнения работником своих должностных обязанностей, с учетом личного вклада работника.

Премиальные выплаты по итогам работы, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются и выплачиваются работникам учреждения ежемесячно в текущем месяце за текущий месяц в пределах планового фонда оплаты труда.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера, определенные в настоящем подразделе, установлены в целях единообразия систем оплаты труда работников Учреждения.

2.7. Премиальные выплаты в связи с юбилейными датами – выплачиваются на основании приказа директора, за счёт экономии по фонду оплаты труда. Юбилейной датой для работников учреждения считается: 50, 60 лет.

Максимальный размер премиальной выплаты в связи с празднованием юбилейной даты – 50% должностного оклада работника.

При установлении выплаты, в связи с празднованием юбилейной даты, учитываются следующие критерии:

- успешное и добросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей, с учетом личного вклада каждого;
- отсутствие у работника дисциплинарного взыскания на день проведения заседания Балансовой комиссии.

2.8. Премиальная выплата к праздничным датам и профессиональному празднику работникам ГБУ «ЦСОГПВИИ Павловского района», устанавливаются Трудовым кодексом Российской Федерации, выплачивается к следующим датам:

- День защитника Отечества (23 февраля)
- Международный женский день (8 марта)
- День народного единства (4 ноября)
- Празднование Нового года и Рождества Христова
- День социального работника
- День Весны и Труда и День Победы.

Профессиональным праздником в системе социальной защиты населения является День социального работника.

Решение о премиальной выплате в связи с праздничными датами и профессиональным праздником принимается директором Учреждения на основании приказа и письма Министерства социальной политики Нижегородской области, при наличии экономии по фонду оплаты труда. Решение в каком размере осуществляются премиальные выплаты к праздничным датам или профессиональному празднику принимает Балансовая комиссия, учитываются показатели и критерии оценки деятельности по каждому работнику Учреждения (Приложение №2).

Размер премиальной выплаты к праздничным датам и профессиональному празднику не ограничивается.

Премиальная выплата к праздничным датам и профессиональному празднику не выплачивается работникам, имеющим дисциплинарное взыскание на день проведения заседания Балансовой комиссии.

Показатели и критерии оценки деятельности уборщика служебных помещений ГБУ «ЦСОГПВИИ Павловского района»

Ф.И.О.	1. Качество выполняемых работ			2. Премияльная выплата по итогам работы		3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы
	Четкое соблюдение трудовой и производственной дисциплины (до 4%)	Отсутствие замечаний по уборке помещения (до 3%)	Соблюдение правил охраны труда и противопожарной безопасности (до 3%)	Сохранность инвентаря и средств, предназначенных для уборки (до 2%)	Своевременное выполнение заданий, приказов, распоряжений директора Центра. Соблюдение «Кодекса этики» (до 3%)	Перевыполнение ежемесячных объемов работ, заданий (согласно должностной инструкции) (до 5%)

Показатели и критерии оценки деятельности слесаря – электрика по ремонту электрооборудования и рабочего по комплексному обслуживанию здания ГБУ "ЦСОГПВИИ Павловского района"

Ф.И.О.	Выплата за качество выполняемых работ	Премияльная выплата по итогам работы за месяц	3. Выплата за интенсивность и высокие результаты
	Профилактическая работа по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования (до 10%)	Оперативное выполнение заявок по устранению неполадок (до 5%)	Перевыполнение ежемесячных объемов, заданий (согласно должностной инструкции) (до 5%)

Премияльная выплата к праздничным датам и профессиональному празднику не выплачивается работникам, проработавшим менее двух месяцев в Учреждении.

2.9. Изменение размеров выплат стимулирующего характера производится на основании решения Балансовой комиссии в соответствии с действующими в учреждении критериями оценки деятельности работников. При наличии действующего дисциплинарного взыскания, на основании решения Балансовой комиссии, выплаты стимулирующего характера не устанавливаются, либо устанавливаются не в полном объеме (частично). Решение, с какого вида выплат и в каком объеме осуществляется снижение ее размера (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премияльной выплаты по итогам работы, праздничным датам или профессиональному празднику) принимает Балансовая комиссия.

2.10. Лицам, поступившим на работу в течение расчетного периода, премияльные выплаты по итогам работы, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ осуществляются с учетом их трудового вклада за фактически отработанное время. Премияльные выплаты по итогам работы, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ осуществляются на общем основании.

2.11. Время нахождения работника в ежегодном отпуске, в командировке принимается в расчет для начисления всех видов премий.

Главный бухгалтер



Цапурина Е.В.

Показатели и критерии оценки деятельности заместителя директора по общим вопросам ГБУ «ЦСОГПВИИ Павловского района»

Ф.И.О.	Выплата за качество выполняемых работ*			Премияльная выплата по итогам работы*			Выплата за интенсивность и высокие результаты работы*	
	Отсутствие обоснованных жалоб на работу заместителя директора со стороны клиентов, коллег, сторонних организаций (до 3%)	Обеспеченность учреждения работниками, непосредственно оказывающими социальные услуги. Доля укомплектованности более 90% (до 4%)	Выполнение плана работы и служебных обязанностей. Работа в соответствии с должностной инструкцией, тщательность и аккуратность работе (до 3%)	Отсутствие нарушения трудовой дисциплины. Соблюдение «кодекса этики» (до 5%)	За сложность и важность выполняемой работы, самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач, за увеличение объема работы за тот же период рабочего времени. (до 80%)	Участие в жизни учреждения, поддержание благоприятного микроклимата в коллективе. Активное участие во всех проектах учреждения, умение работать как в обычной, так и в стрессовой ситуации услышать и понять информацию, оказать моральную поддержку (до 15%)	Объем выполнения государственного задания свыше 90% (до 20%)	Отсутствие нарушения сроков сдачи отчетности. Своевременность, полнота и достоверность (до 15%)

В случае превышения Учреждением по итогам работы за отчетный период установленного приказом Министерства предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) заместителю директора Учреждения не устанавливаются выплаты стимулирующего характера (за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, премияльная выплата по среднемесячным заработным платам с праздничными датами и профессиональными праздниками).

Показатели и критерии оценки деятельности главного бухгалтера ГБУ «ЦСОГПВИИ Павловского района»

Ф.И.О.	Выплата за качество выполняемых работ*			Премияльная выплата по итогам работы*				Выплата за интенсивность и высокие результаты работы*	
	Отсутствие обоснованных жалоб на работу гл. бухгалтера со стороны клиентов, коллег, сторонних организаций (до 3%)	Отсутствие нарушений действующего законодательства. Работа в соответствии с Положением по бух. учету ,инструкцией по бух учету и другой нормативной документацией, в соответствии с которой должен вестись бух учет в бюджетных учреждениях (до 3%)	Выполнение плана работы и служебных обязанностей. Работа в соответствии с должностной инструкцией, тщательность и аккуратность в работе (до 4 %)	Отсутствие нарушения трудовой дисциплины. Соблюдение «кодекса этики» (до 5 %)	За сложность и важность выполняемой работы, самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач ,за увеличение объема работы за тот же период рабочего времени. (до 60%)	Участие в жизни учреждения, поддержание благоприятного микроклимата в коллективе. Активное участие во всех проектах учреждения, умение работать как в обычной, так и в стрессовой ситуации услышать и понять информацию, оказать моральную поддержку (до 5%)	Своевременность отражения хозяйственных операций в бухгалтерском учете, исполнение поручений директора(качество и своевременность) (до 30%)	Осуществление финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с планом ФХД, принятие бюджетных обязательств не больше суммы доведенных лимитов бюджетных обязательств (до 20%)	Отсутствие нарушения сроков сдачи отчетности. Своевременность, полнота и достоверность. (до15%)

В случае превышения Учреждением по итогам работы за отчетный период установленного приказом Министерства предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) заместителю директора Учреждения не устанавливаются выплаты стимулирующего характера (за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, премияльная выплата по итогам работы, премияльная выплата в связи с юбилейными датами, с праздничными датами и профессиональными праздниками).

Показатели и критерии оценки деятельности бухгалтера ГБУ «ЦСОГПВИИ Павловского района»

Ф.И.О.	Выплата за качество выполняемых работ		Выплата за интенсивность и высокие результаты работы		Премияльная выплата по итогам работы			
	Отсутствие обоснованных жалоб на работу бухгалтера со стороны клиентов, коллег, сторонних организаций (до 5%)	Выполнение плана работы и служебных обязанностей. Работа в соответствии с должностной инструкцией, тщательность и аккуратность в работе (до 5%)	Своевременно и полное выполнение своих должностных обязанностей (согласно должностной отчетности) (до 15%)	Выполнение ежемесячных объемов работ, заданий. Своевременность, полнота и достоверность сдаваемой отчетности (до 20%)	Своевременность отражения хозяйственных операций в бухгалтерском учете, формирования журналов операций, подборки бухгалтерских документов и их сшивания в соответствии с номенклатурой дел (не позднее месяца отчетного), исполнение поручений директора (качество и своевременность) (до 40%)	Отсутствие нарушения трудовой дисциплины. Соблюдение «кодекса этики» (до 5%)	Участие в жизни учреждения, поддержание благоприятного микроклимата в коллективе, умение работать как в обычной, так и в стрессовой ситуации услышать и понять информацию, оказать моральную поддержку (до 5%)	За сложность и важность выполняемой работы, самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач, за увеличение объема работы за тот же период рабочего времени (до 100%)

Показатели и критерии оценки деятельности специалиста по кадрам ГБУ «ЦСОГПВИИ Павловского района»

Ф.И.О.	Выплата за качество выполняемых работ	Премияльная выплата по итогам работы				Выплата за интенсивность и высокие результаты работы
	Отсутствие обоснованных замечаний на качество выполнения должностных обязанностей со стороны директора и заместителя директора (до 10%)	Уровень организации труда Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, своевременность, полнота и достоверность сдаваемой отчетности (до 10%)	Увеличение объема работы в тот же период времени (до 130%)	Участие в жизни учреждения, поддержание благоприятного микроклимата в коллективе. (до 3%)	Соблюдение «Кодекса этики» (до 2%)	Сложность, напряженность, интенсивность, трудоемкость, и фактические результаты деятельности. За участие в мероприятиях областного и районного значения. Внедрение в работу передовых технологий, новых форм и методов (до 35%)

Показатели и критерии оценки деятельности инспектора по кадрам ГБУ «ЦСОГПВИИ Павловского района»

Ф.И.О.	Выплата за качество выполняемых работ	Премияльная выплата по итогам работы				Выплата за интенсивность и высокие результаты работы
	Отсутствие обоснованных замечаний на качество выполнения должностных обязанностей со стороны директора и заместителя директора (до 10%)	Уровень организации труда Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, своевременность, полнота и достоверность сдаваемой отчетности (до 10%)	Увеличение объема работы в тот же период времени (до 65%)	Участие в жизни учреждения, поддержание благоприятного микроклимата в коллективе. (до 3%)	Соблюдение «Кодекса этики» (до 2%)	Сложность, напряженность, интенсивность, трудоемкость, и фактические результаты деятельности. За участие в мероприятиях областного и районного значения. Внедрение в работу передовых технологий, новых форм и методов (до 35%)

Показатели и критерии оценки деятельности специалиста по охране труда ГБУ «ЦСОГПВИИ Павловского района»

Ф.И.О.	1. Качество выполняемых работ	2. Премияльная выплата по итогам работы		Выплата за интенсивность и высокие результаты работы
	Отсутствие обоснованных замечаний на качество выполнения должностных обязанностей со стороны непосредственного руководителя, зам. директора, обслуживаемых граждан (до 10%)	Организация пропаганды и изучение правил техники безопасности и производственной санитарии (до 3%)	Соблюдение «Кодекса этики» (до 2%)	Перевыполнение ежемесячных объемов работ и заданий (согласно должностной инструкции) (до 5%)

**Показатели и критерии оценки деятельности социального работника отделения социально – бытового обслуживания на
дому ГБУ «ЦСОГПВИИ Павловского района»**

Ф.И.О.	1. Выплата за качество выполняемых работ	2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы.	3. Премияльная выплата по итогам работы				
	Отсутствие обоснованных замечаний на качество выполнения должностных обязанностей со стороны непосредственного руководителя, зам. директора, обслуживаемых граждан (до 10%)	За участие в мероприятиях областного и районного значения (до 5%)	Предоставление дополнительных платных услуг (100р. - 500 р. - 5 %, 501 р. - 1000р.- 10%, 1001р.-2000р. - 15%, от 2000р. и выше – 20%)	Своевременность, полнота и достоверность сдаваемой отчетности и выполнение государственного задания. (до 10%)	Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей (до 5%)	Соблюдение «Кодекса этики» (до 5%)	Увеличение объема работы в тот же период рабочего времени (до 50%)

**Показатели и критерии оценки деятельности социального работника отделения социально – медицинского обслуживания на
дому ГБУ «ЦСОГПВИИ Павловского района»**

Ф.И.О.	1. Выплата за качество выполняемых работ	2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы.	3. Премияльная выплата по итогам работы				
	Отсутствие обоснованных замечаний на качество выполнения должностных обязанностей со стороны непосредственного руководителя, зам. директора, обслуживаемых граждан (до 10%)	За участие в мероприятиях областного и районного значения (до 5%)	Предоставление дополнительных платных услуг (100р. - 500 р. - 5 %, 501 р. - 1000р.- 10%, 1001р.-2000р. - 15%, от 2000р. и выше – 20%)	Своевременность, полнота и достоверность сдаваемой отчетности и выполнение государственного задания. (до 10%)	Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей (до 5%)	Соблюдение «Кодекса этики» (до 5%)	Увеличение объема работы в тот же период рабочего времени (до 50%)

Показатели и критерии оценки деятельности медицинских сестер отделения социально – медицинского обслуживания на дому

ГБУ «ЦСОГПВИИ Павловского района»

Ф.И.О.	1. Выплата за качество выполняемых работ	2. Выплата за интенсивность и высокие результаты		3. Премияльная выплата по итогам работы	
	Отсутствие обоснованных замечаний на качество выполнения должностных обязанностей со стороны непосредственного руководителя, зам. директора, обслуживаемых граждан (до 10%)	За участие в мероприятиях областного и районного значения. (до 10%)	Сложность, напряженность, трудоемкость и фактические результаты деятельности (до 5%)	Увеличение объема работы в тот же период рабочего времени. (до 75%)	Соблюдение «Кодекса этики» (до 5%)

Показатели и критерии оценки деятельности медицинской сестры отделения дневного пребывания

ГБУ «ЦСОГПВИИ Павловского района»

Ф.И.О.	1. Выплата за качество выполняемых работ	2. Выплата за интенсивность и высокие результаты		3. Премияльная выплата по итогам работы		
	Отсутствие обоснованных замечаний на качество выполнения должностных обязанностей со стороны непосредственного руководителя, зам. директора, обслуживаемых граждан (до 10%)	За участие в мероприятиях областного и районного значения (до 10%)	Внедрение в работу передовых технологий, новых форм и методов (до 25%)	Увеличение объема работы в тот же период рабочего времени (до 75%)	Соблюдение «Кодекса этики» (до 3%)	Своевременность, полнота и достоверность сдаваемой отчетности и выполнение государственного задания (до 2%)

Показатели и критерии оценки деятельности психолога ГБУ «ЦСОГПВИИ Павловского района»

Ф.И.О.	1.Выплата за качество выполняемых работ	2.Выплата за интенсивность и высокие результаты работы.			3. Премияльная выплата по итогам работы	
	Отсутствие обоснованных замечаний на качество выполнения должностных обязанностей со стороны непосредственного руководителя, заместителя директора, обслуживаемых граждан (до 10%)	Сложность, напряженность, трудоемкость, и фактические результаты деятельности. (до 5%)	За участие в мероприятиях областного и районного значения. (до 10%)	За внедрение в работу передовых технологий, новых форм и методов (до 20%)	Соблюдение «Кодекса этики» (до 5%)	Увеличение объема работы в тот же период рабочего времени (до 100%)

Показатели и критерии оценки деятельности культорганизатора ГБУ «ЦСОГПВИИ Павловского района»

Ф.И.О.	1.Выплата за качество выполняемых работ	2.Выплата за интенсивность и высокие результаты работы.			3. Премияльная выплата по итогам работы		
	Отсутствие обоснованных замечаний на качество выполнения должностных обязанностей со стороны непосредственного руководителя, заместителя директора, обслуживаемых граждан (до 10%)	Сложность, напряженность, трудоемкость, и фактические результаты деятельности. (до 5%)	За участие в мероприятиях областного и районного значения. (до 10%)	За внедрение в работу передовых технологий, новых форм и методов (до 20%)	Взаимодействие с отделом культуры, сельскими администрациями, творческими коллективами города, библиотеками. (до 10%)	Соблюдение «Кодекса этики» (до 5%)	Увеличение объема работы в тот же период рабочего времени (до 50%)

Показатели и критерии оценки деятельности работников ГБУ «ЦСОГПВИИ Павловского района»

Ф.И.О.	Премияльная выплата по итогам работы к праздничным датам и профессиональному празднику*		Итого:
	Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей	Личный вклад работника в развитие Учреждения (выполнение важных особо важных поручений, разработка и внедрение новых для учреждения социальных технологий по социальному обслуживанию)	

* Премияльная выплата, в связи с праздничными датами и профессиональным праздником, выплачивается при отсутствии у работника дисциплинарного взыскания на день проведения заседания балансовой комиссии. Работник должен отработать в Учреждении не менее двух месяцев.