

СОГЛАСОВАНО

Начальник отдела социальной защиты
населения администрации
Невского района Санкт-Петербурга

И.С. Новожилова

«22» апреля 2021 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора
СПб ГБУСОН «КЦСОН Невского района»
№ 177 от «01» октября 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о материальном стимулировании работников

**Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения
социального обслуживания населения «Комплексный центр социального
обслуживания населения Невского района Санкт-Петербурга»
(СПб ГБУСОН «КЦСОН Невского района»)**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о материальном стимулировании работников Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Невского района Санкт-Петербурга (далее – Положение, Учреждение) разработано в соответствии с:

- 1) Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- 2) Трудовым кодексом РФ;
- 3) Федеральным Законом от 28.12.2013 № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации»;
- 4) Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»;
- 5) Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 N1679 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений социальной защиты населения Санкт-Петербурга и государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга»;
- 6) Методическими рекомендациями по организации оплаты труда работников государственных учреждений социальной защиты Санкт-Петербурга, утвержденными распоряжением Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга от 27.06.2016 № 176-р;
- 7) Распоряжением Комитета по труду и социальной политике Санкт-Петербурга от 11.12.2013 №389-р «Об утверждении показателей эффективности деятельности государственных учреждений социального обслуживания населения, их руководителей и работников»;
- 8) Распоряжением Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга от 29.12.2014 №362-р «О порядке проведения оценки эффективности деятельности государственных учреждений социального обслуживания населения, их руководителей и работников»;

9) Уставом Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения «Комплексный центр социального обслуживания населения Невского района Санкт-Петербурга», утвержденным распоряжением Комитета по управлению имуществом Санкт-Петербурга от 08.12.2015 № 1379-рз.

1.2. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения, повышения эффективности и качества работы, укрепления трудовой и исполнительской дисциплины, развития активности и инициативы.

1.3. Положение распространяется на всех работников Учреждения, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.

2. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СРЕДСТВ

2.1. Источником выплат материального стимулирования являются:

- средства экономии фонда оплаты труда, выделенные на выполнение государственного задания;
- средства, полученные от частичной или полной оплаты за предоставление социальных услуг, оказываемых гражданам пожилого возраста и инвалидам в Учреждении;
- доход от реализации имущества.

2.2. Средства, полученные от приносящей доход деятельности, зачисляются на счет Учреждения и направляются на материальное стимулирование труда работников Учреждения в размере не более 60% от общей суммы дохода.

2.3. Сумма, выделяемая для материального стимулирования по итогам работы отдельных категорий работников (социальные работники, средний и младший медицинский персонал), должна составлять не менее 40% от общей суммы, выделенной на эти цели и обеспечивать выполнение Указа Президента от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политике».

2.4. Все виды материального стимулирования выплачиваются при наличии в Учреждении средств, указанных в п. 2.1.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ

3.1. Видами материального стимулирования работников являются:

- ежемесячная надбавка к должностному окладу за высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременные премии.

3.2. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за высокие результаты работы.

3.2.1. Основными критериями установления ежемесячной надбавки к должностному окладу за высокие результаты работы являются:

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Наименование критерия оценки	Оценка в % от должностного оклада
1	<i>Результативность труда</i>	Разработка локальных нормативных актов учреждения	20-50
2		Реализация и обеспечение реализации социальных проектов и программ	10-50
3		Соблюдение установленных сроков выполнения работ	10-50
4	<i>Интенсивность работы</i>	Осуществление наставнической деятельности	10-50
5	<i>Обеспечение высокого качества предоставления услуг</i>	Наличие высоких профессиональных качеств	5-40

3.2.2. Ежемесячная надбавка устанавливается в начале текущего периода, по результатам проведенной оценки эффективности деятельности работника за предшествующий период, в процентах от должностного оклада.

Размер ежемесячной надбавки определяется Комиссией по рассмотрению вопросов о материальном стимулировании работников Учреждения (далее – Комиссия) по представлению непосредственного руководителя, и не может превышать 100% должностного оклада работника.

3.2.3. Ежемесячная надбавка может устанавливаться на месяц, квартал, полугодие, год.

3.2.4. Решение об установлении или прекращении выплаты ежемесячной надбавки устанавливается приказом директора Учреждения на основании протокола Комиссии.

3.3. Премияльные выплаты по итогам работы.

3.3.1. Основными критериями установления премиальной выплаты по итогам работы руководителям административно-управленческого аппарата (*заместитель директора, главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, начальник отдела кадров*) являются:

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Наименование критерия оценки	Количество баллов
1	<i>Результативность труда</i>	Обеспечение выполнения и своевременное предоставление отчетной документации в соответствии с требованиями, предусмотренными локальными актами	0-4
2		Обеспечение достижения и достижение нормативных показателей, в том числе по количеству получателей социальных услуг	0-4
3		Превышение нормативных показателей	0-4

4	<i>Результативность труда</i>	Работа с получателями социальных услуг, относящимися к повышенной категории сложности	0-4
5		Обеспечение координации взаимодействия учреждения с негосударственными и общественными организациями	0-4
6	<i>Соблюдение трудовой дисциплины</i>	Отсутствие официально зафиксированных замечаний по нарушению трудовой дисциплины	0-4
7	<i>Соблюдение положений Кодекса этики</i>	Отсутствие письменных заявлений от должностных лиц или жалоб поступивших от граждан, признанных обоснованными по результатам проверок	0-4
8	<i>Обеспечение высокого качества предоставления услуг</i>	Соблюдение регламентов, стандартов, технологий, выполнения работ	0-4
9		Обеспечение выполнения и качественное выполнение плановых заданий в рамках реализации государственного задания	0-4
10		Методическое сопровождение деятельности учреждения	0-4
11	<i>Интенсивность работы</i>	Напряженность труда, связанная с уплотнением рабочего времени и увеличением объема работ	0-4
12		Участие в работе комиссий: конкурсной, реабилитационной, аттестационной и др.	0-4
13		Участие в выполнении важных работ, мероприятий, в том числе направленных на повышение авторитета и улучшения имиджа учреждения, должности, профессии (участие в социально-значимых мероприятиях, проводимых в Невском районе, благоустройство территории, создание условий, направленных на повышение культуры обслуживания получателей социальных услуг, привлечение дополнительных источников укрепления материально-технической базы и др.)	0-4
14	<i>Интенсивность работы</i>	Участие в федеральных, городских, районных конкурсах, фестивалях, соревнованиях и др.	0-4
15		Координация деятельности структурных подразделений учреждения	0-4
16		Организация участия в мероприятиях массового характера	0-4
17	<i>Обеспечение удовлетворенности граждан качеством социальных услуг</i>	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг или выполненных работ, в том числе подтвержденных письменными благодарностями	0-4

18	<i>Актуализация знаний работника</i>	Совершенствование знаний работника в области профессиональной деятельности посредством различных форм обучения	0-4
19	<i>Обобщение и распространение передового опыта</i>	Участие в семинарах, совещаниях, конференциях, городских методических объединениях и др. с целью обмена опытом. Наличие публикаций, пособий, рекомендаций, выступлений по проблемам профессиональной деятельности	0-4
20	<i>Инновационная деятельность</i>	Применение новых технологий в процессе социального обслуживания и/или при осуществлении профессиональной деятельности	0-4
21		Использование аналитических и исследовательских приемов (диагностики, мониторинга, социологических исследований) в профессиональной деятельности	0-4
Общее максимальное количество баллов:			84

где,

0 баллов – не отвечает требованиям, предусмотренным критерием;

4 балла – отвечает требованиям, предусмотренным критерием.

3.3.2. Основными критериями установления премиальной выплаты по итогам работы работникам, относящимся к прочим специалистам из числа административно-управленческого персонала (*бухгалтер, кассир, специалист по кадрам, заведующий хозяйством, главный специалист по защите информации, системный администратор, специалист по охране труда, специалист по связям с общественностью, специалист по ГО и ЧС, диспетчер, администратор, юрисконсульт, работники планово-экономического отдела, включая начальника планово-экономического отдела, работники организационно-методического отделения, включая заведующего организационно-методическим отделением*) являются:

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Наименование критерия оценки	Количество баллов
1	<i>Результативность труда</i>	Обеспечение выполнения и своевременное предоставление отчетной документации в соответствии с требованиями, предусмотренными локальными актами	0-3
2	<i>Соблюдение трудовой дисциплины</i>	Отсутствие официально зафиксированных замечаний по нарушению трудовой дисциплины	0-3
3	<i>Соблюдение положений Кодекса этики</i>	Отсутствие письменных заявлений от должностных лиц или жалоб поступивших от граждан, признанных обоснованными по результатам проверок	0-3

4	<i>Обеспечение высокого качества предоставления услуг</i>	Соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований при выполнении работ	0-3
5		Методическое сопровождение деятельности учреждения	0-3
6	<i>Интенсивность работы</i>	Напряженность труда, связанная с уплотнением рабочего времени и увеличением объема работ	0-3
7		Участие в работе комиссий: конкурсной, реабилитационной, аттестационной и др.	0-3
8		Участие в выполнении важных работ, мероприятий, в том числе направленных на повышение авторитета и улучшение имиджа учреждения, должности, профессии (участие в социально значимых мероприятиях, проводимых в Невском районе, благоустройство территории, создание условий, направленных на повышение культуры обслуживания клиентов, привлечение дополнительных источников укрепления материально-технической базы и др.)	0-3
9		Организация участия в мероприятиях массового характера	0-3
10	<i>Актуализация знаний работника</i>	Совершенствование знаний работника в области профессиональной деятельности посредством различных форм обучения	0-3
Общее максимальное количество баллов:			30

где,

0 баллов – не отвечает требованиям, предусмотренным критерием;

3 балла – отвечает требованиям, предусмотренным критерием.

3.3.3. Основными критериями установления премиальной выплаты по итогам работы *заведующим отделениями, непосредственно оказывающим социальные услуги* являются:

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Наименование критерия оценки	Количество баллов
1	<i>Результативность труда</i>	Обеспечение выполнения и своевременное предоставление отчетной документации в соответствии с требованиями, предусмотренными локальными актами	0-2
2		Обеспечение достижения и достижение нормативных показателей, в том числе по количеству получателей социальных услуг и оказанных социальных услуг	0-2
3		Превышение нормативных показателей	0-2
4		Работа с клиентами, относящимися к повышенной категории сложности	0-2

5	<i>Соблюдение трудовой дисциплины</i>	Отсутствие официально зафиксированных замечаний по нарушению трудовой дисциплины	0-2
6	<i>Соблюдение положений Кодекса этики</i>	Отсутствие письменных заявлений от должностных лиц или жалоб поступивших от граждан, признанных обоснованными по результатам проверок	0-2
7	<i>Обеспечение высокого качества предоставления услуг</i>	Соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований при выполнении работ	0-2
8		Обеспечение выполнения и качественное выполнение плановых заданий в рамках реализации государственных заданий	0-2
9	<i>Интенсивность работы</i>	Напряженность труда, связанная с уплотнением рабочего времени и увеличением объема работ	0-2
10		Участие в работе комиссий: конкурсной, реабилитационной, аттестационной и др.,	0-2
11		Участие в выполнении важных работ, мероприятий, в том числе направленных на повышение авторитета и улучшение имиджа учреждения, должности, профессии (участие в социально значимых мероприятиях, проводимых в Невском районе, благоустройство территории, создание условий, направленных на повышение культуры обслуживания клиентов, привлечение дополнительных источников укрепления материально-технической базы и др.)	0-2
12		Участие в районных, федеральных конкурсах, фестивалях, соревнованиях и др.	0-2
13		Организация участия в мероприятиях массового характера	0-2
14	<i>Обеспечение удовлетворенности граждан качеством социальных услуг</i>	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг или выполненных работ, в том числе подтвержденных письменными благодарностями за работу	0-2
15	<i>Актуализация знаний работника</i>	Совершенствование знаний работника в области профессиональной деятельности посредством различных форм обучения	0-2
16	<i>Обобщение и распространение передового опыта</i>	Участие в семинарах, совещаниях, конференциях, городских методических объединениях и др. с целью обмена опытом. Наличие публикаций, пособий, рекомендаций, выступлений по проблемам профессиональной деятельности	0-2
17	<i>Инновационная деятельность</i>	Применение новых технологий в процессе социального обслуживания	0-2

		и/или при осуществлении профессиональной деятельности	
	Общее максимальное количество баллов:		34

где,

0 баллов – не отвечает требованиям, предусмотренным критерием;

2 балла – отвечает требованиям, предусмотренным критерием.

3.3.4. Основными критериями установления премиальной выплаты по итогам работы *среднему медицинскому персоналу* являются:

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Наименование критерия оценки	Количество баллов
1	<i>Результативность труда</i>	Обеспечение выполнения и своевременное предоставление отчетной документации в соответствии с требованиями, предусмотренными локальными актами	0-2
2		Обеспечение достижения и достижение нормативных показателей, в том числе по количеству получателей социальных услуг и оказанных социальных услуг	0-2
3		Превышение нормативных показателей	0-2
4		Работа с клиентами, относящимися к повышенной категории сложности (инвалиды 1 гр., ОДА, инв. по зрению, лежачие)	0-2
5	<i>Соблюдение положений Кодекса этики</i>	Отсутствие письменных заявлений от должностных лиц или жалоб поступивших от граждан, признанных обоснованными по результатам проверок	0-2
6	<i>Обеспечение высокого качества предоставления услуг</i>	Соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований при выполнении работ	0-2
7		Обеспечение выполнения и качественное выполнение плановых заданий в рамках реализации государственных заданий	0-2
8	<i>Интенсивность работы</i>	Напряженность труда, связанная с уплотнением рабочего времени и увеличением объема работ	0-2
9		Участие в выполнении важных работ, мероприятий, в том числе направленных на повышение авторитета и улучшение имиджа учреждения, должности, профессии (участие в социально значимых мероприятиях, проводимых в Невском районе, благоустройство территории, создание условий, направленных на повышение культуры	0-2

		обслуживания клиентов, привлечение дополнительных источников укрепления материально-технической базы и др.)	
10	<i>Обеспечение удовлетворенности граждан качеством социальных услуг</i>	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг или выполненных работ, в том числе подтвержденных письменными благодарностями за работу	0-2
11	<i>Актуализация знаний работника</i>	Совершенствование знаний работника в области профессиональной деятельности посредством различных форм обучения	0-2
12	<i>Обобщение и распространение передового опыта</i>	Участие в семинарах, совещаниях, конференциях, городских методических объединениях и др. с целью обмена опытом. Наличие публикаций, пособий, рекомендаций, выступлений по проблемам профессиональной деятельности	0-2
13	<i>Инновационная деятельность</i>	Применение новых технологий в процессе социального обслуживания и/или при осуществлении профессиональной деятельности	0-2
Общее максимальное количество баллов:			26

где,

0 баллов – не отвечает требованиям, предусмотренным критерием;

2 балла – отвечает требованиям, предусмотренным критерием.

3.3.5. Основными критериями установления премиальной выплаты по итогам работы *специалистам, непосредственно оказывающим социальные услуги*, являются:

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Наименование критерия оценки	Количество баллов
1	<i>Результативность труда</i>	Обеспечение выполнения и своевременное предоставление отчетной документации в соответствии с требованиями, предусмотренными локальными актами	0-1
2		Обеспечение достижения и достижение нормативных показателей, в том числе по количеству получателей социальных услуг и оказанных социальных услуг	0-1
3		Работа с клиентами, относящимися к повышенной категории сложности	0-1
4	<i>Соблюдение трудовой дисциплины</i>	Отсутствие официально зафиксированных замечаний по нарушению трудовой дисциплины	0-1
5	<i>Соблюдение положений</i>	Отсутствие письменных заявлений от должностных лиц или жалоб	0-1

	<i>Кодекса этики</i>	поступивших от граждан, признанных обоснованными по результатам проверок	
6	<i>Обеспечение высокого качества предоставления услуг</i>	Соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований при выполнении работ	0-1
7		Обеспечение выполнения и качественное выполнение плановых заданий в рамках реализации государственных заданий	0-1
8	<i>Интенсивность работы</i>	Напряженность труда, связанная с уплотнением рабочего времени и увеличением объема работ	0-1
9	<i>Интенсивность работы</i>	Участие в работе комиссий: конкурсной, реабилитационной, аттестационной и др.,	0-1
10		Участие в выполнении важных работ, мероприятий, в том числе направленных на повышение авторитета и улучшение имиджа учреждения, должности, профессии (участие в социально значимых мероприятиях, проводимых в Невском районе, благоустройство территории, создание условий, направленных на повышение культуры обслуживания клиентов, привлечение дополнительных источников укрепления материально-технической базы и др.)	0-1
11	<i>Обеспечение удовлетворенности граждан качеством социальных услуг</i>	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг или выполненных работ, в том числе подтвержденных письменными благодарностями за работу	0-1
12	<i>Актуализация знаний работника</i>	Совершенствование знаний работника в области профессиональной деятельности посредством различных форм обучения	0-1
13	<i>Обобщение и распространение передового опыта</i>	Участие в семинарах, совещаниях, конференциях, городских методических объединениях и др. с целью обмена опытом. Наличие публикаций, пособий, рекомендаций, выступлений по проблемам профессиональной деятельности.	0-1
14	<i>Инновационная деятельность</i>	Применение новых технологий в процессе социального обслуживания и/или при осуществлении профессиональной деятельности	0-1
Общее максимальное количество баллов:			14

где,

0 баллов – не отвечает требованиям, предусмотренным критерием;

1 балл – отвечает требованиям, предусмотренным критерием.

3.3.6. Основными критериями установления премиальной выплаты по итогам работы *социальным работникам* являются:

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Наименование критерия оценки	Количество баллов
1	<i>Результативность труда</i>	Обеспечение выполнения и своевременное предоставление отчетной документации в соответствии с требованиями, предусмотренными локальными актами	0-1
2		Обеспечение достижения и достижение нормативных показателей, в том числе по количеству получателей социальных услуг и оказанных социальных услуг	0-1
3	<i>Результативность труда</i>	Превышение нормативных показателей	0-1
4		Работа с клиентами, относящимися к повышенной категории сложности (инвалиды I гр., ОДА, инв. по зрению, лежачие)	0-1
5	<i>Соблюдение положений Кодекса этики</i>	Отсутствие письменных заявлений от должностных лиц или жалоб поступивших от граждан, признанных обоснованными по результатам проверок	0-1
6	<i>Обеспечение высокого качества предоставления услуг</i>	Соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований при выполнении работ	0-1
7	<i>Интенсивность работы</i>	Участие в выполнении важных работ, мероприятий, в том числе направленных на повышение авторитета и улучшение имиджа учреждения, должности, профессии (участие в социально значимых мероприятиях, проводимых в Невском районе, благоустройство территории, создание условий, направленных на повышение культуры обслуживания клиентов, привлечение дополнительных источников укрепления материально-технической базы и др.)	0-1
8	<i>Обеспечение удовлетворенности граждан качеством социальных услуг</i>	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг или выполненных работ, в том числе подтвержденных письменными благодарностями за работу	0-1
9	<i>Актуализация знаний работника</i>	Совершенствование знаний работника в области профессиональной деятельности посредством различных форм обучения	0-1
Общее максимальное количество баллов:			9

где,

0 баллов – не отвечает требованиям, предусмотренным критерием;

1 балл – отвечает требованиям, предусмотренным критерием.

3.3.7. Основными критериями установления премиальной выплаты по итогам работы *помощникам по уходу* являются:

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Наименование критерия оценки	Количество баллов
1	<i>Результативность труда</i>	Обеспечение выполнения и своевременное предоставление отчетной документации в соответствии с требованиями, предусмотренными локальными актами	0-2
2	<i>Результативность труда</i>	Обеспечение достижения и достижение нормативных показателей, в том числе по количеству получателей социальных услуг и оказанных социальных услуг	0-2
3		Работа с клиентами, относящимися к повышенной категории сложности (инвалиды 1 гр., ОДА, инв. по зрению, лежачие)	0-2
4	<i>Соблюдение положений Кодекса этики</i>	Отсутствие письменных заявлений от должностных лиц или жалоб поступивших от граждан, признанных обоснованными по результатам проверок	0-2
5	<i>Обеспечение высокого качества предоставления услуг</i>	Соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований при выполнении работ	0-2
6	<i>Интенсивность работы</i>	Напряженность труда, связанная с уплотнением рабочего времени и увеличением объема работ	0-2
7		Участие в выполнении важных работ, мероприятий, в том числе направленных на повышение авторитета и улучшение имиджа учреждения, должности, профессии (участие в социально значимых мероприятиях, проводимых в Невском районе, благоустройство территории, создание условий, направленных на повышение культуры обслуживания клиентов, привлечение дополнительных источников укрепления материально-технической базы и др.)	0-2
8	<i>Обеспечение удовлетворенности граждан качеством социальных услуг</i>	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг или выполненных работ, в том числе подтвержденных письменными благодарностями за работу	0-2
9	<i>Актуализация знаний работника</i>	Совершенствование знаний работника в области профессиональной деятельности посредством различных форм обучения	0-2
Общее максимальное количество баллов:			18

где,

0 баллов – не отвечает требованиям, предусмотренным критерием;

2 балла – отвечает требованиям, предусмотренным критерием.

3.3.8. Основными критериями установления премиальной выплаты по итогам работы работникам, относящимся к вспомогательному персоналу (*категории «Рабочие» и младший медицинский персонал*), являются:

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Наименование критерия оценки	Количество баллов
1	<i>Результативность труда</i>	Обеспечение выполнения и своевременное предоставление отчетной документации в соответствии с требованиями, предусмотренными локальными актами	0-1
2	<i>Соблюдение трудовой дисциплины</i>	Отсутствие официально зафиксированных замечаний по нарушению трудовой дисциплины	0-1
3	<i>Соблюдение положений Кодекса этики</i>	Отсутствие письменных заявлений от должностных лиц или жалоб поступивших от граждан, признанных обоснованными по результатам проверок	0-1
4	<i>Обеспечение высокого качества предоставления услуг</i>	Соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований при выполнении работ	0-1
5	<i>Интенсивность работы</i>	Напряженность труда, связанная с уплотнением рабочего времени и увеличением объема работ	0-1
6		Участие в выполнении важных работ, мероприятий, в том числе направленных на повышение авторитета и улучшение имиджа учреждения, должности, профессии (участие в социально значимых мероприятиях, проводимых в Невском районе, благоустройство территории, создание условий, направленных на повышение культуры обслуживания клиентов, привлечение дополнительных источников укрепления материально-технической базы и др.)	0-1
Общее максимальное количество баллов:			6

где,

0 баллов – не отвечает требованиям, предусмотренным критерием;

1 балл – отвечает требованиям, предусмотренным критерием.

3.3.9. Размер премиальной выплаты по итогам работы устанавливается в абсолютных единицах.

3.3.10. Решение о премиальной выплате по итогам работы и ее размерах принимается Комиссией и оформляется приказом директора Учреждения.

3.3.11. Решение о премиальной выплате по итогам работы и ее размерах принимается Комиссией на основании подсчета баллов, выставленных в оценочных листах, полученных в процессе оценки эффективности деятельности каждого работника их непосредственным руководителем с учетом фактически отработанного времени. Стоимость балла четырех различных групп работников: социальные работники, средний медицинский персонал, младший медицинский персонал и все остальные работники, не относящиеся к перечисленным выше категориям, определяется исходя из суммы баллов определенной группы работников и объема средств, выделенных на стимулирование труда каждой группы работников.

Размер выплаты работнику рассчитывается как произведение суммы набранных им баллов с учетом фактически отработанного времени на расчетную стоимость одного балла.

$$P_{пв} = B_{ф} \times C_{б}, \text{ где}$$

$P_{пв}$ - премиальная выплата работнику,

$B_{ф}$ - количество баллов с учетом фактически отработанного времени,

$C_{б}$ - расчетная стоимость одного балла.

Количество набранных баллов с учетом фактически отработанного времени в расчетном периоде рассчитывается по формуле:

$$B_{ф} = B / P_{вн} \times P_{вф}$$

где

$B_{ф}$ – количество набранных баллов без учета фактически отработанного времени в расчетном периоде

$P_{вн}$ - рабочее время в расчетном периоде в соответствии с графиком (производственным календарем), ч

$P_{вф}$ - рабочее время, отработанное работником в расчетном периоде, ч. В это время включены явки, ежегодный оплачиваемый отпуск и повышения квалификации (профессиональная переподготовка, курсы повышения квалификации, семинары, тренинги, курсовые обучения и т.д.) по направлению работодателя.

3.3.12. Решение принимается Комиссией на основании:

- на заместителей директора Учреждения, главного бухгалтера, начальника отдела кадров, главного специалиста по защите информации, системного администратора, заведующего хозяйством, администратора, специалиста по охране труда, специалиста по связям с общественностью, специалиста по ГО и ЧС, юрисконсульта – по представлению директора Учреждения, с приложением оценочного листа;

- на руководителей структурных подразделений Учреждения – служебной записки заместителя директора Учреждения, курирующего соответствующие подразделения, с приложением оценочного листа;

- на конкретных работников (заместителя главного бухгалтера, специалиста, служащего, рабочего) - служебной записки руководителя структурного подразделения, с приложением оценочного листа.

3.3.13. Стимулирующие выплаты директору Учреждения устанавливаются распоряжением администрации Невского района Санкт-Петербурга.

3.3.14. Премияльные выплаты по итогам работы могут выплачиваться за месяц, квартал, год.

3.4. Единовременные премии.

3.4.1. Единовременные премии выплачиваются:

- по итогам выполнения важных и сложных заданий руководителей;

- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 лет);

- в связи с юбилеем Учреждения;

- в связи с Днем социального работника;

- в связи со знаменательными датами, установленными статьей 112 Трудового Кодекса Российской Федерации;

- работнику, впервые увольняющемуся в связи с выходом на пенсию;

3.4.2. Размер единовременных премий (кроме увольнения работника в связи с выходом на пенсию) устанавливается в абсолютных единицах и не может превышать 150% должностного оклада, тарифной ставки (оклада).

В случае увольнения работника в связи с выходом на пенсию размер выплаты не может превышать 200% должностного оклада, тарифной ставки (оклада).

3.4.3. Решение о выплате и размерах премии принимается членами Комиссии и оформляется приказом директора Учреждения.

Решение принимается Комиссией на основании:

- на заместителей директора Учреждения, главного бухгалтера, начальника отдела кадров, главного специалиста по защите информации, системного администратора, заведующего хозяйством, администратора, специалиста по охране труда, специалиста по связям с общественностью, специалиста по ГО и ЧС, юрисконсульта – по представлению директора Учреждения, с приложением оценочного листа;

- на руководителей структурных подразделений Учреждения – служебной записки заместителя директора Учреждения, курирующего соответствующие подразделения, с приложением оценочного листа;

- на конкретных работников (заместителя главного бухгалтера, специалиста, служащего, рабочего) - служебной записки руководителя структурного подразделения, с приложением оценочного листа.

4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

4.1. В случае наличия у работника Учреждения дисциплинарного взыскания работник может быть полностью или частично лишен ежемесячной надбавки к должностному окладу за высокие результаты работы, премияльных выплат по итогам работы, единовременных премий.

Решение о лишении работника ежемесячной надбавки к должностному окладу за высокие результаты работы, премияльных выплат по итогам работы, единовременных премий полностью или частично принимает Комиссия по

представлению директора Учреждения или служебной записки непосредственного руководителя.

4.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом работодателя, принимаемым в порядке ст. 8, 22, глав 20, 21, 30 Трудового кодекса РФ.

4.3. В настоящее Положение могут быть внесены изменения, вступающие в силу с момента их утверждения.