

**Приложение № 4**

Утверждено  
приказом вр. и.о. директора  
ГБУ "ЦСОГПВИИ Ветлужского района"  
от 29.12.2017 года № 146

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о показателях эффективности и результативности**  
**профессиональной и служебной деятельности работников Государственного**  
**бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого воз-**  
**раста и инвалидов Ветлужского района»**

(далее – Положение)

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в целях реализации Плана мероприятий («дорожной карты») «Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения Нижегородской области на 2013-2018 годы», утвержденного распоряжением Правительства Нижегородской области от 28.02.2013г. № 427-р.

1.2. Положение регулирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Ветлужского района» (далее – Организация социального обслуживания), определяет цель усиления материальной заинтересованности работников в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач в рамках Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях.

1.3. Положение включает перечень критериев и показателей результативности труда работников Организации социального обслуживания следующих категорий:

- Заместитель директора по общим вопросам.
- Главный бухгалтер.
- Бухгалтера.
- Заведующие отделениями социально-бытового обслуживания на дому, социально-медицинского обслуживания на дому, срочного социального обслуживания, дневного пребывания; социально-консультативной помощи.
- Социальные работники отделений срочного социального обслуживания, социально-бытового и социально-медицинского обслуживания на дому.
- Медицинские сестры отделений социально-медицинского обслуживания на дому.
- Медицинская сестра, медицинская сестра по массажу отделения дневного пребывания.
- Специалист по реабилитации инвалидов, культорганизатор, инструктор по трудовой терапии, юрисконсульт, психолог, специалисты по социальной работе.
- Специалист по кадрам.
- Инженер-программист (программист).
- Кассир.
- Заведующий хозяйством.
- Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож, оператор котельной, уборщица служебных помещений.
- Повар, официант.
- Водитель автомобиля.

1.4. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов.

1.5. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

**2. Система оценки эффективности деятельности Работников**

2.1. Основными принципами оценки индивидуальных достижений работников являются:

- единая процедура и технология оценивания;
- достоверность используемых данных;
- объективность, достоверность и проверка информации о деятельности работника;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оцениванию предоставляемой информации.

2.2. Каждый критерий состоит из набора показателей, характеризующих деятельность работника Организации социального обслуживания (Приложения 1-26 к Положению о выплатах стимулирующего характера работникам Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Ветлужского района»).

2.3. Максимальное число баллов по каждому показателю равно числу баллов по соответствующему критерию. При этом подсчет баллов по критерию для конкретного работника производится суммированием баллов по показателям.

2.4. Доля баллов, от максимально возможных набранных работником Организации социального обслуживания, пропорциональна размеру стимулирующей выплаты.

2.5. Выплаты стимулирующего характера предусмотрены в соотношении: 1 балл равен 1 проценту.

2.6. Установление вышеуказанных выплат стимулирующего характера осуществляется при наличии экономии денежных средств фонда оплаты труда.

2.7. Контроль за достоверностью и своевременностью предоставляемых сведений на уровне Организации социального обслуживания осуществляется руководителем Организации социального обслуживания.

### **3. Порядок сбора информации о количестве баллов по показателям для определения стимулирующих выплат Работникам**

3.1. Информация об индивидуальных достижениях социальных работников, медицинских сестер, специалиста по реабилитации инвалидов, культорганизатора, инструктора по трудовой терапии, специалистов по социальной работе, юрисконсульта, повара, официанта, психолога осуществляется заведующими отделениями Организации социального обслуживания.

3.2. Информация об индивидуальных достижениях бухгалтеров осуществляется главным бухгалтером.

3.3. Информация об индивидуальных достижениях заведующей хозяйством, водителя автомобиля, слесаря-электрика по ремонту электрооборудования, рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторожей, операторов котельной, уборщицы служебных помещений осуществляется заместителем директора по общим вопросам.

3.4. Информация об индивидуальных достижениях заместителя директора по общим вопросам, главного бухгалтера, заведующих отделениями, специалиста по кадрам, инженера-программиста (программиста) осуществляется руководителем Организации социального обслуживания.

3.5. Ответственные лица предоставляют в конце каждого месяца информацию об индивидуальных достижениях работников по следующей форме оценочного листа выполнения показателей эффективности и результативности профессиональной и служебной деятельности работника.

тивности и результативности профессиональной и служебной деятельности работников ГБУ «ЦСОГПВИИ Ветлужского района»

### ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы

на установление выплат стимулирующего характера за период работы  
с «\_\_\_» \_\_\_\_\_ по «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_ года

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Показатель оценки	Критерии оценки	Количество баллов	Размер выплат в % от должностного оклада
<b>Установление премиальной выплаты по итогам работы.</b>					
1.					
...					
<b>Максимально возможное количество баллов по критериям раздела</b>					
<b>Установление выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.</b>					
<b>Максимально возможное количество баллов по критериям раздела</b>					
<b>Установление выплаты за качество выполняемых работ.</b>					
<b>Максимально возможное количество баллов по критериям раздела</b>					

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Составил \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г.

Вр. и.о. директора  
ГБУ "ЦСОГПВИИ Ветлужского района"  
\_\_\_\_\_  
О.В.Наумова  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2017 года

Председатель профсоюзного комитета  
ГБУ "ЦСОГПВИИ Ветлужского района"  
\_\_\_\_\_  
З.С.Овчинникова  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2017 года