

СОГЛАСОВАНО:

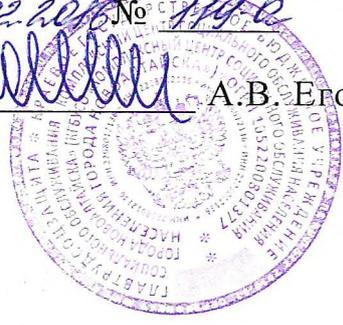
Председатель профсоюзного
комитета КГБУСО
«Комплексный центр
социального обслуживания
населения города Новоалтайска»


_____ Т.А. Вандакурова

УТВЕРЖДЕНО:

Приказом директора КГБУСО
«Комплексный центр
социального обслуживания
населения города Новоалтайска»
от 02.02.2016 № 119-В


_____ А.В. Егошина



СОГЛАСОВАНО:

Председатель совета трудового
коллектива КГБУСО
«Комплексный центр социального
обслуживания населения города
Новоалтайска»


_____ Е.А. Сильнягина

Положение

о выплатах стимулирующего характера и материальной помощи
работников краевого государственного бюджетного
учреждения социального обслуживания «Комплексный центр
социального обслуживания населения города Новоалтайска»
(новая редакция)

1. Общая часть

1.1. Настоящее Положение разработано в целях стимулирования работников краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения города Новоалтайска» (далее - «учреждение») вводится с целью стимулирования работников учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

1.2. Положение о выплатах стимулирующего характера и материальной помощи (далее - «Положение») разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законом Алтайского края от 09.11.2004 № 37-ЗС «Об оплате труда работников крайних государственных учреждений», постановлением Администрации Алтайского края от 18.03.2011 № 128 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников крайних

государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета», постановлением Администрации Алтайского края от 28.10.2011 № 616 «Об утверждении отраслевого Положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений социального обслуживания, подведомственных Главному управлению Алтайского края по социальной защите населения и преодолению последствий ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне».

2. Источники выплат стимулирующего характера и материальной помощи.

2.1. Средства на оплату труда, формируемые за счет средств краевого бюджета направляются на выплаты стимулирующего характера и материальной помощи.

Помимо источника средств на стимулирование работников, на выплату стимулирующего характера, и премиальных выплат, из средств краевого бюджета может использоваться экономия средств фонда оплаты труда работников учреждения.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. В пределах средств, предусмотренных на оплату труда, работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

3.2. Виды, размеры и условия выплат стимулирующего характера определяются в пределах фонда оплаты труда, устанавливаются, локальными актами учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютных величинах.

Выплаты стимулирующего характера производятся пропорционально отработанному времени, за исключением премиальных выплат за особые достижения в труде и материальной помощи.

3.3 Критерии к выплатам за интенсивность и высокие результаты работы, а также их размеры приведены в приложении I к настоящему Положению.

Оценка критериев к выплатам за интенсивность и высокие результаты работы, производится ежемесячно путем заполнения оценочного листа, приведенного в приложении 2 настоящего Положения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по итогам работы текущего месяца и производится на основании приказа руководителя учреждения по представлению:

заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру, руководителям подразделений и служб - непосредственно руководителем учреждения;

заведующим отделениями – заместителями директора учреждения;
специалистам, служащим, прочему персоналу — руководителем соответствующего подразделения.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютных величинах.

3.4. Критерии качества и показатели оценки критериев качества к выплатам за качество выполняемых работ приведены в приложении 1 к настоящему Положению.

Оценка качества социальной услуги проводится по индивидуальной методике, исходит из принципа оптимальной оценки, основывается на анализе информации полученной в ходе контроля качества оказываемых услуг (выполняемых работ).

Организацию работы по проведению оценки качества осуществляет руководитель учреждения.

Оценка качества работы работников учреждения состоит из шести ступеней:

первую ступень оценки качества проводят эксперты - главный бухгалтер, заместитель директора, в отношении работников находящихся в непосредственном их подчинении;

вторую ступень оценки качества проводит эксперт - руководитель учреждения, в отношении главного бухгалтера и заместителя руководителя;

третью ступень оценки качества проводит ежемесячно комиссия по стимулирующим выплатам с последующим оформлением протокола, который представляется на утверждение руководителю учреждения;

четвёртую ступень оценки качества проводит комиссия по трудовым спорам, по необходимости, в случае рассмотрения спорных вопросов по результатам оценки качества.

Оценка производится ежемесячно путем заполнения оценочного листа, приведенного в приложении 2 настоящего Положения.

Замечания и разногласия по приведенной оценке качества заносятся в оценочный лист соответственно экспертом в произвольной форме. По итогам проверки оценочный лист подписывает эксперт.

В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности сотрудник учреждения в течение 3 рабочих дней с момента ознакомления с оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в комиссию по выплатам стимулирующего характера.

В течение месяца оценка выполнения критерия за качество выполняемых работ оценивается в баллах по среднему составляющему показателю:

Показатель выполнения критерия	Значение оценки выполнения
Критерий выполняется в полном объеме, недостатки, недоработки отсутствуют	1
Критерий выполняется, но имеются несущественные разовые упущения	0,75
Критерии в основном соблюдаются, но имеются разовые существенные или повторяющиеся несущественные упущения	0,5
Критерий не выполняется	0

По окончании каждого месяца эксперты проводят анализ проведенных оценок качества по каждому конкретному работнику с подсчетом среднего показателя качества работы за месяц.

Средний показатель качества работы рассчитывается как сумма общих показателей за качество работы каждой оценки, деленная на количество проведенных оценок:

$$\text{СПК(м)} = \text{сумма ОПК/п}$$

где п — количество проведенных оценок в месяц.

Сумма общего среднего балла показателей предполагает четырех-уровневую градацию:

Результат оценки качества	Характеристика результата оценки качества	Коэффициент результата оценки качества, в процентах
От 0,75 до 1 включительно	Отлично	100
От 0,5 до 0,75 включительно	Хорошо	75
От 0,25 до 0,5 включительно	Удовлетворительно	50
От 0 до 0,25 включительно	Неудовлетворительно	0

Выплата за качество выполняемых работ работникам устанавливается по основной должности, а работникам, занимающим по совместительству штатные должности, выплата за качество выполняемых работ устанавливается, и по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных в настоящем Положении.

Размер выплат за качество выполняемых работ для каждого работника устанавливается с учетом коэффициента результата оценки качества и базового размера выплаты, устанавливаемого приказом руководителя учреждения, и может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютных величинах.

Работники, имеющие дисциплинарные взыскания в текущем месяце к выплате стимулирующего характера за качество выполняемых работ по итогам месяца не представляются.

Оценочные листы хранятся секретарем комиссии по выплатам стимулирующего характера в течение финансового года в кабинете секретаря комиссии и в течение трех календарных лет в архиве учреждения.

3.5. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды премиальных выплат:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

- премия за особые достижения в труде.

Премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. При премировании учитывается следующий критерий:

- достижения и личный вклад в развитие учреждения.

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) не выплачивается в следующих случаях:

- имеющим дисциплинарное взыскание;

- увольняемым из учреждения по пунктам 5, 7, 9, 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

- принятым с испытательным сроком и увольняемым при неудовлетворительном результате испытания (в месяце увольнения);

- работникам являющимися внешними совместителями.

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) может быть снижена, либо с учетом тяжести допущенных нарушений полностью отменена в следующих случаях:

- ненадлежащее исполнение работником своих обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда;

- невыполнение приказов и распоряжений руководителя учреждения и (или) руководителя структурного подразделения.

3.6. Премии за особые достижения в труде выплачиваются единовременно в следующих случаях:

- в связи с выходом на пенсию (достижении возраста для женщин 55 лет и мужчин 60 лет) при условии, что работник отработал в учреждении не менее пяти лет;

- в связи с юбилейными датами (достижение возраста 50 лет для женщин и мужчин) при условии, что работник отработал в учреждении не менее пяти лет;

- лицам, награжденным почетными грамотами, благодарственными письмами;

- к праздничным датам «День социального работника»;

за укрепление имиджа учреждения.

3.7. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере. При этом максимальным размером премия по итогам работы не ограничивается.

3.8. Распределение между работниками учреждения поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится на основании приказа руководителя учреждения в соответствии с локальным актом учреждения по согласованию с советом трудового коллектива.

4. Условия выплаты материальной помощи

4.1. Из фонда оплаты труда работникам, руководителям учреждения может быть оказана материальная помощь.

4.2. Решение об оказании материальной помощи работникам и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменных заявлений работников.

Решения об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимает начальник Главного управления «Главтрудсоцзащиты» на основании трудового договора, заявления руководителя учреждения и локального акта Главного управления «Главтрудсоцзащиты».

4.3. Материальная помощь работникам устанавливается по приказу руководителя учреждения с учетом мнения совета трудового коллектива, созданного в учреждении.

Размер материальной помощи руководителю учреждения, а также порядок и условия ее оказания устанавливаются локальным актом Главного управления «Главтрудсоцзащиты».

4.4. Материальная помощь работникам выплачивается в следующих случаях:

смерти его близких родственников (родителей, детей, мужа (жены)) на основании свидетельства о смерти;

бракосочетания работника учреждения при вступлении его в первый брак на основании свидетельства о браке;

с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара на основании заключения соответствующего органа;

с призывом на военную службу;

в иных особых случаях.

4.5. Материальная помощь работникам выплачивается из фонда экономии заработной платы.

Приложение 1
к Положению о выплатах
стимулирующего характера и
материальной помощи
работникам краевого
государственного бюджетного
учреждения социального
обслуживания «Комплексный
центр социального
обслуживания населения
города Новоалтайска»

РАЗМЕРЫ
выплат за интенсивность, высокие результаты и качество
выполняемых работ к окладам (должностным окладам)
работников и их критерии.

Заведующие отделениями

Выплаты стимулирующего характера		Критерии	Оценка
За интенсивность и высокие показатели работы до 100%	1	Профессиональная компетентность:	
	1.1	Знание необходимых нормативных актов, основ делопроизводства, правильное и грамотное ведение основных документов	0-1
	1.2	Знание и применение современных технологий социальной работы	0-1
	1.3	Умение оперативно принимать решения по достижению поставленных целей	0-1
	1.4	Успешная реализация проектов	0-1
	1.5	Способность прогнозировать и планировать, организовывать, координировать и регулировать, а так же контролировать и анализировать работу отделения, отдела, службы: - привлечение дополнительных ресурсов к оказанию социальной помощи гражданам (бизнес-структуры, волонтеры); - качественная разработка планов работы (год, квартал, отдельные	0-1

		месячники и декады, акции); - полный анализ проведенной работы по отдельным направлениям деятельности отделения и за отчетный период (квартал, год, полугодие, 9 и 11 месяцев).	
	2	Интенсивность труда (способность в короткие сроки справляться с большим объемом работы)	0-1
	3	Участие в течение периода премирования в выполнении важных работ и мероприятий (участие в организации и проведении краевых, городских и районных мероприятий, в общественной жизни коллектива).	0-1
	4	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка.	0-1
	5	Соблюдение норм охраны труда, правил противопожарной и электробезопасности.	0-1
	6	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.	0-1
	7	Особый режим работы (работа сверх нормативного рабочего времени, в выходные дни, в вечернее время).	0-1
	8	Выполнение дополнительного объема работы, не связанной с выполнением должностных обязанностей.	0-1
За качество выполненной работы	1	Качество выполняемых работ по оказанию государственной услуги:	
	1.1	Соблюдение регламентов, стандартов, требований к выполнению работ (оказанию услуг).	0-1
	1.2	Соблюдение установленных сроков выполнения работ (оказания услуг, выполнение поручений).	0-1
	1.3	Положительная оценка работы	0-1

		отделения со стороны клиентов в виде письменных благодарностей, отзывов.	
	1.4	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг.	0-1
	1.5	Отсутствие замечаний по итогам проверок отделения.	0-1
	2	Производственная этика, стиль общения	0-1
По итогам работы	1	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.	0-1
	2	Достижение высоких или стабильных показателей деятельности в сравнении с предыдущим периодом работы.	0-1
	3	За особые достижения в труде (участие и победа в конкурсах и фестивалях, участие в конференциях, разработка и реализация грантового проекта и др.)	0-1

Специалисты по социальной работе, психолог, медицинский персонал, музыкальный руководитель, логопед, дефектолог

Выплаты стимулирующего характера		Критерии	Оценка
Интенсивность и высокие показатели труда от 10% до 100%	1	Профессиональная компетентность:	
	1.1	Знание необходимых нормативных актов, основ делопроизводства, правильное и грамотное ведение основных документов	0-1
	1.2	Знание и применение современных технологий социальной работы	0-1
	1.3	Умение оперативно принимать решения по достижению поставленных целей	0-1
	1.4	Своевременность и полнота выполнения должностных обязанностей	0-1
	2	Интенсивность труда (способность в короткие сроки справляться с	0-1

		большим объемом работы)	
	3	Участие в течение периода премирования в выполнении важных работ и мероприятий (участие в городских, районных и краевых мероприятиях, в общественной жизни коллектива).	0-1
	4	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка.	0-1
	5	Соблюдение норм охраны труда, правил противопожарной и электробезопасности.	0-1
	6	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.	0-1
	7	Особый режим работы (работа сверх нормативного рабочего времени по заданию администрации, в выходные дни, в вечернее время).	0-1
	8	Способность прогнозировать и планировать, организовывать, анализировать свою работу: - привлечение дополнительных ресурсов к оказанию социальной помощи гражданам (бизнес-структуры, волонтеры); - участие в качественной разработке планов работы (год, квартал, отдельные месячники и декады, акции, объединения); - полный анализ проведенной работы (в рамках объединений, мероприятий).	0-1
	9	Выполнение дополнительного объема работы, не связанной с выполнением должностных обязанностей.	0-1
За качество выполненной работы	1	Качество выполняемых работ по оказанию государственной услуги:	
	1.1	Соблюдение регламентов, стандартов, требований к выполнению работ (оказанию	0-1

		услуг).	
	1.2	Соблюдение установленных сроков выполнения работ (оказания услуг, выполнение поручений).	0-1
	1.3	Положительная оценка работы специалиста со стороны клиентов в виде письменных благодарностей, отзывов.	0-1
	1.4	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг.	0-1
	1.5	Отсутствие замечаний по итогам проверок.	0-1
	2	Производственная этика, стиль общения	0-1
По итогам работы	1	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.	0-1
	2	Достижение высоких или стабильных показателей деятельности в сравнении с предыдущим периодом работы.	0-1
	3	За особые достижения в труде (участие и победа в конкурсах и фестивалях, участие в конференциях, разработка и реализация грантового проекта и др.)	0-1

Социальные работники

Выплаты стимулирующего характера		Критерии	Оценка
За интенсивность и высокие показатели труда от 10% до 100%	1	Профессиональная компетентность:	
	1.1	Знание необходимых нормативных актов, правильное и грамотное ведение основных документов	0-1
	1.2	Знание и применение современных технологий социальной работы	0-1
	1.3	Умение оперативно принимать решения по достижению поставленных целей	0-1
	1.4	Своевременность и полнота выполнения должностных обязанностей	0-1

	2	Интенсивность труда (способность в короткие сроки справляться с большим объемом работы)	0-1
	3	Особый режим работы (работа сверх нормативного рабочего времени по заданию администрации)	0-1
	4	Соблюдение норм охраны труда, правил противопожарной и электробезопасности.	0-1
	5	Выполнение дополнительного объема работы, не связанной с выполнением должностных обязанностей.	0-1
За качество выполненной работы	1	Качество выполняемых работ по оказанию государственной услуги:	
	1.1	Соблюдение регламентов, стандартов, требований к выполнению работ (оказанию услуг).	0-1
	1.2	Соблюдение установленных сроков выполнения работ (оказания услуг).	0-1
	1.3	Положительная оценка работы работника со стороны клиентов.	0-1
	1.4	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг.	0-1
	1.5	Отсутствие замечаний по итогам проверок.	0-1
	2	Производственная этика, стиль общения	0-1
По итогам работы	1	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.	0-1
	2	Достижение высоких или стабильных показателей деятельности в сравнении с предыдущим периодом работы.	0-1

Водитель

Выплаты стимулирующего характера		Критерии	Оценка
За интенсивность и высокие показатели труда от 10% до 100%	1	Профессиональная компетентность:	
	1.1	Знание необходимых нормативных актов, правильное и грамотное ведение основных документов	0-1

		(путевые листы, отчеты по использованию ГСМ)	
	1.2	Умение оперативно принимать решения по достижению поставленных целей (умение сформировать оптимальный маршрут движения)	0-1
	1.3	Своевременность и полнота выполнения должностных обязанностей	0-1
	1.4	Интенсивность труда (способность в короткие сроки справляться с большим объемом работы)	0-1
	2	Особый режим работы (работа сверх нормативного рабочего времени по заданию администрации)	0-1
	3	Соблюдение норм охраны труда, правил противопожарной и электробезопасности.	0-1
	4	Выполнение дополнительного объема работы, не связанной с выполнением должностных обязанностей.	0-1
За качество выполненной работы	1	Качество выполняемых работ:	
	1.1	Соблюдение требований к содержанию автомобиля (своевременное прохождение техосмотра, технического обслуживания автомобиля).	0-1
	1.2	Соблюдение установленных сроков выполнения работ (подача автомобиля в нужное время в нужное место).	0-1
	1.3	Положительная оценка работы работника со стороны клиентов.	0-1
	1.4	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг.	0-1
	1.5	Отсутствие замечаний по итогам проверок.	0-1
	2	Производственная этика, стиль общения	0-1
По итогам работы	1	Безаварийная работа автомобиля, отсутствие ДТП по вине водителя	0-1

Инспектор по кадрам, юрисконсульт, делопроизводитель

Выплаты стимулирующего характера		Критерии	Оценка
За интенсивность и высокие показатели труда от 10% до 100%	1	Профессиональная компетентность:	
	1.1	Знание необходимых нормативных актов, правильное и грамотное ведение основных документов.	0-1
	1.2	Умение оперативно принимать решения по достижению поставленных целей.	0-1
	1.3	Своевременность и полнота выполнения должностных обязанностей.	0-1
	2	Интенсивность труда (способность в короткие сроки справляться с большим объемом работы).	0-1
	3	Особый режим работы (работа сверх нормативного рабочего времени по заданию администрации).	0-1
	4	Соблюдение норм охраны труда, правил противопожарной и электробезопасности.	0-1
	5	Участие в течение периода премирования в выполнении важных работ и мероприятий (участие в городских, районных и краевых мероприятиях, в общественной жизни коллектива).	0-1
	6	Способность прогнозировать и планировать, организовывать, анализировать свою работу.	0-1
7	Выполнение дополнительного объема работы, не связанной с выполнением должностных обязанностей.	0-1	
За качество выполненной работы	1	Качество выполняемой работы:	
	1.1	Соблюдение регламентов, стандартов, требований к выполнению работ.	0-1
	1.2	Соблюдение установленных сроков выполнения работ, поручений руководителя.	0-1
	1.3	Положительная оценка работы со	0-1

		стороны клиентов.	
	1.4	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны граждан.	0-1
	1.5	Отсутствие замечаний по итогам проверок.	0-1
	2	Производственная этика, стиль общения	0-1
По итогам работы	1	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.	0-1

Сторож (вахтер)

Выплаты стимулирующего характера		Критерии	Оценка
За интенсивность и высокие показатели труда от 10% до 100%	1	Профессиональная компетентность:	
	1.1	Знание необходимых нормативных актов, правильное и грамотное ведение журнала передачи смен.	0-1
	1.2	Умение оперативно принимать решения в экстремальной ситуации.	0-1
	1.3	Своевременность и полнота выполнения должностных обязанностей.	0-1
	2	Интенсивность труда (способность в короткие сроки справляться с большим объемом работы).	0-1
	3	Особый режим работы (работа сверх нормативного рабочего времени по заданию администрации: в выходные дни, в вечернее время).	0-1
	4	Соблюдение норм охраны труда, правил противопожарной и электробезопасности.	0-1
	5	Выполнение дополнительного объема работы, не связанной с выполнением должностных обязанностей.	0-1
За качество выполненной работы	1	Качество выполняемой работы:	
	1.1	Соблюдение регламентов, стандартов, требований к выполнению работ.	0-1
	1.2	Соблюдение установленных сроков выполнения работ, поручений руководителя.	0-1
	2	Производственная этика, стиль	0-1

		общения	
По итогам работы	1	Недопущение чрезвычайных ситуаций со стороны сторожа.	

Уборщик служебных помещений, младший воспитатель, заведующий хозяйством, костелянша, дворник, машинист по стирке и ремонту белья, повар, официант, кухонный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, подсобный рабочий, слесарь по ремонту и обслуживанию электрооборудования

Выплаты стимулирующего характера		Критерии	Оценка
За интенсивность и высокие показатели труда от 10% до 200%	1	Профессиональная компетентность:	
	1.1	Знание и применение необходимых санитарно-гигиенических норм.	0-1
	1.2	Своевременность и полнота выполнения должностных обязанностей	0-1
	2	Интенсивность труда (способность в короткие сроки справляться с большим объемом работы)	0-1
	3	Особый режим работы (работа сверх нормативного рабочего времени по заданию администрации)	0-1
	4	Соблюдение норм охраны труда, правил противопожарной и электробезопасности.	0-1
	5	Выполнение дополнительного объема работы, не связанной с выполнением должностных обязанностей.	0-1
За качество выполненной работы	1	Качество выполняемых работ	
	1.1	Соблюдение регламентов, стандартов, требований к выполнению работ.	0-1
	1.2	Соблюдение установленных сроков выполнения работ, поручений руководителя.	0-1
	1.3	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг.	0-1
	1.4	Отсутствие замечаний по итогам проверок.	0-1
	2	Производственная этика, стиль общения	0-1
По итогам работы	1	Недопущение чрезвычайных ситуаций	0-1

		со стороны работника	
--	--	----------------------	--

Бухгалтер

Выплаты стимулирующего характера		Критерии	Оценка
За интенсивность и высокие показатели труда От 10% до 100%	1	Профессиональная компетентность:	
	1.1	Знание необходимых нормативных актов.	0-1
	1.2	Знание и применение современных компьютерных технологий работы.	0-1
	1.3	Умение оперативно принимать решения по достижению поставленных целей.	0-1
	1.4	Своевременность и полнота выполнения должностных обязанностей.	0-1
	2	Интенсивность труда (способность в короткие сроки справляться с большим объемом работы).	0-1
	3	Досрочное определение ежемесячных результатов финансово-хозяйственной деятельности с целью управления расходами.	0-1
	4	Соблюдение норм охраны труда, правил противопожарной и электробезопасности.	0-1
За качество выполненной работы	1	Качество выполняемых работ:	
	1.1	Обеспечение кассовой и финансовой дисциплины.	0-1
	1.2	Соблюдение установленных сроков выполнения работ.	0-1
	1.3	Своевременное и качественное проведение инвентаризации.	0-1
	1.4	Качественное ведение бухгалтерского учета и исчисления налогов и сборов по результатам проверок.	0-1
	2	Производственная этика, стиль общения	0-1

По итогам работы Высчитывается в абсолютных величинах.	1	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.	0-1
	2	Достижение высоких или стабильных показателей деятельности в сравнении с предыдущим периодом работы.	0-1
	3	За особые достижения в труде	0-1

Приложение 2
к Положению о выплатах
стимулирующего характера
материальной помощи работ-
ников краевого государствен-
ного бюджетного учреждения
социального обслуживания
«Комплексный центр
социального обслуживания
населения города
Новоалтайска»

Оценочный лист
к выплатам за интенсивность, высокие результаты
работы и оценки критериев качества

за 201 г.

Структурное подразделение

Ф.И.О.

Критерии	Оценка исполнения	Размер выплат, в	
		%	абсолютных величинах

*критерий исполняется

Руководитель
структурного подразделения