


«СОГЛАСОВАНО»

Председатель совета трудового
коллектива ГБУ «КЦСОН
Большеболдинского района»

 С.В.Галкина
« 14 » декабря 2019г.

«УТВЕРЖДЕНО»

Приказом директора № 378 о/д от 12 декабря 2019 г.
ГБУ «КЦСОН Большеболдинского района»

Г.В.Мишина.

2019г.



**Положение о выплатах стимулирующего характера работников
государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр
социального обслуживания населения Большеболдинского района»
(далее - Положение)**

1. Настоящее Положение разработано во исполнение Положения об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания Большеболдинского района», постановления Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года № 467 «Об оплате труда работников государственных учреждений социальной защиты населения Нижегородской области», Устава ГБУ «КЦСОН Большеболдинского района», в целях обеспечения единого подхода по установлению выплат стимулирующего характера работникам ГБУ «КЦСОН Большеболдинского района» (далее - Учреждения).

2. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения направлены на повышение эффективности деятельности Учреждения, посредством увеличения заинтересованности работников в результатах своего труда, в качественном и своевременном выполнении своих должностных обязанностей и устанавливаются на основании решения, принятого на заседании Балансовой комиссии Учреждения по подведению итогов работы, позволяющих оценить объем (интенсивность) и качество работы. (далее - Балансовая комиссия).

3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в абсолютных размерах или в процентном отношении к должностным окладам работников по соответствующим профессиональным квалификационным группа (далее - ПКГ) и осуществляются за счет средств областного бюджета, а так же средств от предпринимательской и иной приносящий доход деятельности Учреждения. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах утвержденного фонда оплаты труда и не должно приводить к его перерасходу.

4. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях

Нижегородской области, утвержденным приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года № 230, работникам Учреждений устанавливаются:

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее - за стаж непрерывной работы);
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы за месяц (квартал);
- премии в связи с юбилейными и праздничными датами;
- профессиональными праздниками и памятливыми событиями.

5. Выплата за стаж непрерывной работы осуществляется при наличии у работника Учреждения стажа непрерывной работы в организациях социального обслуживания и медицинских организациях, исчисленного в соответствии с приложением № 2 Положения по оплате труда работников ГБУ «КЦСОН Большеболдинского района» в размере:

- 20 процентов должностного оклада - при стаже непрерывной работы от 3-х до 5-ти лет;
- 30 процентов должностного оклада - при стаже непрерывной работы более 5-ти лет.

Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается работнику Учреждения приказом Директора, принятым по итогам заседания Балансовой комиссии на основании докладной записки специалиста по кадрам и осуществляется ежемесячно за счет средств, предусмотренных на указанные цели фондом оплаты труда Учреждения.

Размер выплаты за стаж непрерывной работы подлежит пересмотру при увеличении продолжительности стажа непрерывной работы.

Работникам Учреждения, замещающим по совместительству штатные должности медицинского персонала, указанные выплаты начисляются и по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

6. При определении размеров выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, премиальных выплат по итогам работы учитываются показатели эффективности работы и критерии оценки деятельности работников Учреждений (Приложение к настоящему Положению).

6.1 Выплата за качество выполняемых работ, является обязательной при условии соблюдения работником качества предоставляемых услуг, учитываются показатели и критерии оценки деятельности каждого работника и устанавливаются ежеквартально (по итогам работы за отчетный квартал - на квартал, следующего за отчетным) и осуществляются ежемесячно. Предельный размер выплаты за качество выполняемых работ составляет 14 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников по соответствующим ПКГ.

6.2 Выплата за интенсивность и высокие результаты работы, устанавливается ежеквартально в зависимости от сложности, напряженности, интенсивности, трудоемкости и фактических результатов деятельности каждого работника, учитывает участие в проведении значимых мероприятий, выполнение особо важных работ,

инициативу, творчество и применение в работе современных технологий, форм и методов труда. (по итогам работы за отчетный квартал - на квартал, следующего за отчетным) и осуществляется ежемесячно. Предельный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников по соответствующим ПКГ.

6.3 Премииальные выплаты по итогам работы:

- премиальная выплата по итогам работы за месяц (квартал);
- премиальная выплата в связи с юбилейной датой;
- премиальная выплата в связи с праздничными датами;
- профессиональными праздниками и памятливыми событиями.

Премииальная выплата по итогам работы устанавливается при условии успешного и добросовестного исполнения работником своих должностных обязанностей, с учетом личного вклада работника и участия в выполнении работ и мероприятий в соответствующем периоде (по итогам работы за отчетный месяц (квартал) - на месяц (квартал), следующего за отчетным) и осуществляются ежемесячно. Предельный размер премиальной выплаты по итогам работы составляет 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников по соответствующим ПКГ. При установлении премиальной выплаты за месяц – при нахождении работника в отпуске полный месяц (все рабочие дни месяца, по итогам которого должна быть установлена премиальная выплата), выплата устанавливается по итогам работы за месяц, предшествующий отпуску.

Пункт 3.1. раздела III «Премииальная выплата по итогам работы» в приложение №1, №3, №10, №11, №12, №16, №19 устанавливается ежеквартально (по итогам работы за отчетный квартал – на квартал, следующий за отчетным) и осуществляется ежемесячно.

Вновь принятым сотрудникам на работу в Учреждение размер премиальной выплаты стимулирующего характера устанавливается по итогам работы за полный календарный месяц.

Вновь принятым сотрудникам на работу в Учреждение размер выплат стимулирующего характера (за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы) устанавливаются по итогам работы за три полностью отработанных календарных месяца.

Отчетным месяцем (кварталом) является месяц (квартал), предшествующий дню заседания балансовой комиссии.

7. На основании предложений Балансовой комиссии премиальная выплата стимулирующего характера может быть не установлена, либо устанавливается не в полном объеме (частично) в следующих случаях, имевших место в отчетном квартале:

- наличие действующего дисциплинарного взыскания;
- нарушения трудовой, исполнительской дисциплины.

Премииальная выплата стимулирующего характера работникам Учреждения не выплачивается со дня применения дисциплинарного взыскания. По окончании срока действия дисциплинарного взыскания премиальная выплата стимулирующего характера работнику Учреждения устанавливается Балансовой комиссией со дня снятия дисциплинарного взыскания (при рассмотрении мотивированной докладной записки

руководителя структурного подразделения) по итогам работы за полный календарный месяц, следующего за месяцем, в котором снято дисциплинарное взыскание.

8. В соответствии с Положением об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания Большеболдинского района», работникам Учреждения устанавливаются премиальные выплаты в связи с юбилейными и праздничными датами, профессиональными праздниками, при условии выполнения показателей эффективности работы.

Оценка показателей эффективности работы осуществляется Балансовой комиссией (ежемесячно) ежеквартально.

Праздничными датами являются даты, определенные Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

9. Размер премиальных выплат в связи с праздничными датами и профессиональными праздниками определяется исходя из суммы экономии фонда оплаты труда Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и максимальными размерами не ограничивается

10. Премиальные выплаты в связи с праздничными датами, профессиональными праздниками устанавливаются работнику Учреждения по итогам работы за отчетный квартал, и осуществляется единовременно.

11. Премиальные выплаты в связи с юбилейными датами устанавливаются работнику Учреждения приказом Директора, принятым по итогам заседания Балансовой комиссии на основании докладной записки руководителя структурного подразделения за счет средств, предусмотренных на указанные цели фондом оплаты труда Учреждения по итогам работы за последние 12 месяцев, предшествующей юбилейной дате, и осуществляется единовременно. Юбилейными датами для работников Учреждения считаются 50 лет, 60 лет. Максимальный размер премиальной выплаты в связи с юбилейной датой - 100 процентов должностного оклада. Премиальная выплата в связи с юбилейной датой не выплачивается работнику Учреждения, проработавшему менее 12 месяцев.

В случае невыполнения работником Учреждения показателей эффективности работы премиальные выплаты в связи с праздничными датами и профессиональными праздниками не устанавливаются.

12. Премиальная выплата в связи с праздничными датами не выплачивается работнику Учреждения, проработавшему в Учреждении менее двух месяцев.

13. Премиальная выплата в связи с профессиональным праздником не выплачивается работнику Учреждения, проработавшему в системе социальной защиты населения менее двух месяцев.

14. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению Балансовой комиссии Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Основанием для принятия решения о выплатах стимулирующего характера

является отчет по показателям оценки эффективности деятельности руководителей структурных подразделений предоставленный директору Учреждения: (заместителя директора, главного бухгалтера, заведующей ОДП, заведующей социального обслуживания семьи и детей, специалиста социального обслуживания семьи и детей, специалиста по кадрам, секретаря-машинистки, программиста, заведующей срочного социального обслуживания и социально – консультативной помощи).

15. Информация об индивидуальных достижениях работников бухгалтерии осуществляется главным бухгалтером.

16. Информация об индивидуальных достижениях работников отделений является отчет по показателям оценки эффективности деятельности руководителей структурных подразделений: социально-бытового и социально-медицинского обслуживания на дому, и хозяйственно-обслуживающего персонала - осуществляется заместителем директора и предоставляется в балансовую комиссию для принятия решения по выплатам стимулирующего характера.

17. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на указанные цели. Директор Учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда сумму экономии по фонду оплаты за месяцы, предшествующие периоду установления стимулирующих надбавок. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения также могут не выплачиваться в связи с отсутствием в Учреждении экономии фонда оплаты труда.

18. Стимулирующие надбавки директора Учреждения устанавливаются приказом Министерства социальной политики Нижегородской области с учетом целевых показателей эффективности деятельности Учреждения.

19. Настоящее Положение вступает в силу с 12 декабря 2019 года и распространяется на всех сотрудников Учреждения.
