

ПОЛОЖЕНИЕ

о выплатах стимулирующего характера работников Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Перевозского района»

(далее – Положение)

1. Настоящее Положение разработано во исполнении Положения об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Перевозского района» (далее – Учреждение), утвержденного приказом директора от 31.08.2018 года № 122, в целях обеспечения единого подхода по установлению выплат стимулирующего характера работникам Учреждения.

2. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения направлены на повышение эффективности деятельности Учреждения, посредством увеличения заинтересованности работников Учреждения 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.

3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в абсолютных размерах или процентом отношении к должностному окладу работников Учреждения и осуществляется за счет областного бюджета, а также средств от приносящий доход деятельности Учреждения.

4. В целях поощрения работников за выполненную работу, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, директором Центра могут быть установлены следующие выплаты:

- **выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее – за стаж непрерывной работы);**
- **выплаты за качество выполняемых работ;**
- **выплата за интенсивность и высокие результаты работы;**
- **премиальные выплаты по итогам работы.**

5. Выплата за стаж непрерывной работы осуществляется при наличии у работника Учреждения стажа непрерывной работы в организациях социального обслуживания и медицинских организациях, в размере:

- **20** процентов должностного оклада – при стаже непрерывной работы в организациях социального обслуживания и медицинских организациях от 3-х до 5-ти лет;

- **30** процентов должностного оклада – при стаже непрерывной работы в организациях социального обслуживания и медицинских организациях более 5-ти лет.

Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается работникам Учреждения приказом директора, принятым по итогам заседания Балансовой комиссии, 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.

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 Учреждения (**Приложение № 1,2,4 к настоящему Положению**).

Выплаты за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам Учреждения ежемесячно (по итогам работы за отчетный месяц – на месяц, следующий за отчетным) и осуществляется ежемесячно.

Отчетным месяцем является месяц, предшествующий дню заседания Балансовой комиссии.

Предельные размеры выплат стимулирующего характера:

- **выплаты за качество выполняемых работ – 100 процентов должностного оклада;**

- **выплаты за интенсивность и высокие результаты работы – 100 процентов должностного оклада;**

- **премиальные выплаты по итогам работы – 200 %**

Выплаты за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы работникам Учреждения устанавливаются приказом директора на основании решения, принятого на заседании Балансовой комиссии, и выплачиваются в полном объеме от установленных приказом директора размеров, при наличии экономии фонда оплаты труда Учреждения, включая средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

6.1 Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы, премиальных выплат по итогам работы устанавливаются работникам (по каждой должности (группе должностей) коллективным договором ГБУ «ЦСОГПВИИ Перевозского района» на 2018-2020г., утвержденным приказом № 140 от 25.12.2017г., Положением об оплате труда работников ГБУ «ЦСОГПВИИ Перевозского района» утвержденного приказом № 122 от 31.08.2018г. , локальными нормативными актами организаций социального обслуживания, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Выплата за качество выполняемых работ является обязательной при условии соблюдения работником качества предоставляемых услуг.

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

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

7. В соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения, утвержденным приказом директора от 31.08.2018 года № 122, работникам Учреждения устанавливаются премиальные выплаты в связи с юбилейными и праздничными датами, профессиональными праздниками, при условии выполнения показателей эффективности работы (**Приложение № 3 к настоящему Положению**).

Оценка показателей эффективности работы осуществляется Балансовой комиссией ежемесячно.

Премиальные выплаты в связи с юбилейными и праздничными датами, профессиональными праздниками устанавливаются работникам Учреждения:

- по итогам работы за отчетный месяц – на месяц, следующий за отчетным.

7.1. Юбилейными датами для работников Учреждения считаются 30,35,40,45,50,55,60 лет.

Максимальный размер премиальной выплаты в связи с юбилейной датой – 200% от должностного оклада .

Премиальная выплата в связи с юбилейной датой не выплачивается работникам, проработавшим в занимаемой должности менее двух месяцев.

Премияльная выплата в связи с юбилейной датой работникам Учреждения устанавливается приказом директора на основании решения, принятого на заседании Балансовой комиссии, и осуществляется за счет экономии по фонду оплаты труда Учреждения, а также средств предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

7.2. Праздничными датами являются даты, определенные Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

Информация о возможности премиальных выплат в связи с праздничными датами, профессиональными праздниками доводится директору Учреждения путем направления письма Министерства социальной политики Нижегородской области.

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 приносящий доход деятельности.

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

8. На основании предложений Балансовой комиссии выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения не устанавливаются, либо устанавливаются не в полном объеме (частично) в следующих случаях, имевших место в отчетном месяце:

- **нарушения трудовой, исполнительной дисциплины;**
- **наличие действующего дисциплинарного взыскания.**

Решение, с какого вида выплат и в каком объеме осуществляется снижение ее размера (за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, премиальной выплаты по итогам работы) принимает Балансовая комиссия.

В случае если на день заседания Балансовой комиссии в отношении Учреждения либо его директора, или работников правоохранительными органами проводится проверка, то выплаты стимулирующего характера, за исключением выплаты за стаж непрерывной работы, директору и работникам Учреждения не устанавливаются.

При отсутствии нарушений, выявленных по итогам проверки правоохранительными органами, выплаты стимулирующего характера устанавливаются за весь период, на который они были не установлены.

9. Вновь принятым работникам Учреждения размеры выплат стимулирующего характера (за качество работ, за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы) устанавливаются пропорционально отработанному времени в данном Учреждении в отчетном месяце.