

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации КГБУСО «Комплексный центр
социального обслуживания населения города
Славгорода»

 Е.А. Кухтина

«31» января 2020г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор КГБУСО «Комплексный центр
социального обслуживания населения города
Славгорода»

 Т.Д. Сергеева

«31» января 2020г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о выплатах стимулирующего характера работникам краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения города Славгорода»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о выплатах стимулирующего характера работникам учреждения вводится в целях повышения качества и результативности труда и регулирования условий оплаты труда работников краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения города Славгорода».

1.2. 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;
- выплаты за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами).

1.3. Виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными актами учреждения в соответствии с утвержденным перечнем видов выплат стимулирующего характера, настоящим Положением и конкретизируются в трудовых договорах работников.

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

1.4. Выплаты стимулирующего характера, кроме выплаты за выслугу лет и единовременных премий, устанавливаются работнику в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество его работы, порядке, определенном настоящим Положением.

1.5. Критериями оценки эффективности деятельности работников (Приложение №1) являются те виды деятельности работника, которые направлены на полноту, своевременность, результативность и качество оказания государственной услуги в соответствии с должностными обязанностями работника, стандартами социального обслуживания, а также требованиями нормативно-правовых актов РФ и Алтайского края.

1.6. Критерии оценки эффективности деятельности работников дифференцированы с учетом вида выполняемых работниками должностных обязанностей и определены для следующих групп работников:

- заместитель директора, директор филиала, заведующий отделением;
- главный бухгалтер, бухгалтер;
- юрист;
- методист;
- специалист по кадрам;
- специалисты по социальной работе и другие узкие специалисты, оказывающие социальные услуги;
- хозяйственный персонал;
- заведующий хозяйством;
- водитель, дворник, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию зданий.

1.7. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ могут устанавливаться как всем работникам учреждения, так и отдельным работникам согласно настоящего Положения.

1.8. Распределение между работниками учреждения поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится на основании приказа руководителя учреждения по результатам протокола заседания рабочей комиссии в соответствии с настоящим Положением по согласованию с

первичной профсоюзной организацией учреждения.

2. Порядок организации оценки эффективности деятельности работников по оказанию государственной услуги.

2.1. Оценка эффективности деятельности работников по оказанию государственной услуги осуществляется рабочей комиссией, создаваемой в учреждении, в состав которой входят директор, заместитель директора, главный бухгалтер, юрист, председатель профсоюзного комитета. Состав рабочей комиссии утверждается приказом директора учреждения.

2.2. Рабочая комиссия производит исчисление стимулирующей персональной надбавки работника на премиальный период в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности работников из фонда экономии учреждения.

2.3. По итогам работы комиссии составляется протокол.

2.4. Разъяснения по вопросу исчисления стимулирующей персональной надбавки рабочая комиссия дает на основании письменного обращения работника.

2.5. Члены рабочей комиссии несут солидарную ответственность за объективность исчисления стимулирующей персональной надбавки работника.

2.6. Выплаты стимулирующего характера социальным работникам выплачиваются в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" и не требуют решения комиссии.

2.7. В случае если сумма начисленной заработной платы без учета выплат за качество и интенсивность составляет менее установленного минимального размера оплаты труда, разница выплачивается за счет стимулирующих выплат и не требует решения комиссии.

3. Виды и условия осуществления выплат стимулирующего характера

3.1. Выплата за выслугу лет устанавливается исходя из общего стажа работы в органах социальной защиты населения и иных государственных (муниципальных) организациях в следующих размерах:

- при стаже работы от 3 до 5 лет - 20 % оклада (должностного оклада);
- при стаже работы свыше 5 лет - 30 % оклада (должностного оклада).

3.1.1. Выплата за выслугу лет устанавливается по основной должности исходя из оклада (должностного оклада).

3.1.2. Изменение размеров выплат за выслугу лет производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение надбавки, если документы, подтверждающие стаж работы, находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

3.1.3. Порядок исчисления стажа работы, дающего право на соответствующую выплату, установлен в Приложении 3 к Положению об оплате труда работников КГБУСО «Комплексный центр социального обслуживания населения города Славгорода».

3.2. При установлении работнику выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитываются следующие показатели:

- интенсивность и напряженность работы;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы учреждения;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

3.3. При установлении работнику выплаты за качество выполняемых работ учитываются следующие показатели:

- соблюдение регламентов, стандартов, требований к выполнению работ (оказанию услуг);
- соблюдение установленных сроков выполнения работ (оказания услуг);
- положительная оценка работы сотрудника и служб учреждения со стороны получателей социальных услуг;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг, предоставляемых учреждением.

3.4. Премирование работников учреждения по итогам работы осуществляется в порядке и размерах, установленных локальными актами учреждения, в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

3.4.1. Устанавливаются следующие виды премиальных выплат:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- премия за особые достижения в труде;
- единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами).

3.4.2. 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:

- успешное и добросовестное исполнением работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителя);
- достижение и превышение плановых показателей работы;
- инициатива и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- своевременность и полнота подготовки отчетности».

3.4.3. Премии за особые достижения в труде, разовые премии выплачиваются единовременно.

3.5. При установлении работнику выплат стимулирующего характера руководитель учреждения может учитывать иные показатели в соответствии со спецификой учреждения.

		Своевременное и оперативное техническое обслуживание помещений учреждения, безаварийная работа всех коммуникаций							до 40%	до 20%
Итого:			до 200%	до 200%	до 200%	до 200%	до 200%	до 200%	до 150%	до 100%
Выплаты стимулирующего характера	Наименование показателя эффективности деятельности работника	Критерии оценки	Размер выплат (% к окладу (должностному окладу))							
			Заместитель директора/ директор филиала/ заведующий отделением	главный бухгалтер/ бухгалтер	Юрист	Методист	Специалист по кадрам	Специалист по социальной работе и др. узкие специалисты,	Хозяйственный персонал Заведующий хозяйством	
2. Качество выполненной работы	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период времени по оказанию услуг в сфере социального обслуживания в рамках реализации государственного задания учреждения, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями и отсутствие официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков и т.п.	до 10%	до 10%	до 10%	до 10%	до 10%	до 10%	до 10%	до 10%
	Положительные результаты проверок осуществляемых контролирующими органами	Отсутствие существенных замечаний со стороны контролируемых органов	до 10%	до 10%	до 10%		до 10%			
	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Наличие подтвержденных фактов несоблюдения положений Кодекса профессиональной этики	-3%	-3%	-3%	-3%	-3%	-3%	-3%	-3%
	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг	Наличие письменных благодарностей за работу от граждан, общественных организаций и юридических лиц.	5% за каждую благодарность, но не более 15%		5% за каждую благодарность, но не более 15%			5% за каждую благодарность, но не более 15%		
		Наличие жалоб граждан на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорными органами	(-5% за каждую жалобу)		(-5% за каждую жалобу)			(-5% за каждую жалобу)		