

Согласовано:  
Председатель трудового коллектива  
Дивеевского района»  
\_\_\_\_\_ Т.А.Гарина  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022г.

УТВЕРЖДЕНО  
приказом ГБУ «КЦСОН  
Дивеевского муниципального  
округа»  
от 15 июля 2022 г. № 34

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**О ВЫПЛАТАХ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ**  
**ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**  
**«КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ**  
**НАСЕЛЕНИЯ ДИВЕЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА "**  
(далее - Положение)

1. Настоящее Положение разработано во исполнение Положения об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Дивеевского района», в целях обеспечения единого подхода по установлению выплат стимулирующего характера работникам государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Дивеевского муниципального округа» (далее – Учреждение).

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 процентном отношении к должностным окладам работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и осуществляется за счет средств областного бюджета, а также средств от приносящей доход деятельности Учреждения. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения.

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 Учреждения 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.

5. Выплаты 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 «Об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Дивеевского района» Утвержденного приказом от 10 декабря 2021г. № 40, в размере:

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

Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается работнику Учреждения приказом директора Учреждения, 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.

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 Учреждения за отчетный период.

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.

6.1. Выплаты 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 осуществляется ежемесячно.

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.

6.3. Выплата за классность водителям автомобилей всех типов, имеющим первый класс, устанавливаются 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).

6.4. Премияльные 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;
- премиальная выплата в связи с профессиональным праздником.

Премияльная выплата по итогам работы устанавливается за месяц (квартал) при условии успешного и добросовестного исполнения работником своих должностных обязанностей, с учетом личного вклада работника и участия в выполнении работ и мероприятий (по итогам работы за отчетный квартал – на квартал, следующего за отчетным) и осуществляется ежемесячно.

6.5. Премияльная выплата в связи с юбилейной датой устанавливается на основании служебной записки заведующего структурного подразделения по итогам работы за 12 месяцев, предшествующих юбилейной дате, и осуществляется единовременно.

Юбилейными датами для работника 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 работникам Учреждения, проработавшим в Учреждении менее 12 месяцев.

6.6. Премиальные выплаты в связи с праздничными датами, профессиональным праздником устанавливаются по итогам работы за отчетный квартал и осуществляются единовременно.

Праздничными датами являются даты, определенные Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

Размер премиальных выплат в связи с праздничными датами и профессиональным праздником определяется Учреждением исходя из суммы экономии фонда оплаты труда Учреждения, включая средства от приносящей доход деятельности, и максимальными размерами не ограничивается.

Премиальная выплата в связи с праздничными датами и профессиональным праздником не выплачивается следующим работникам Учреждения:

- работникам, проработавшим в Учреждении менее двух месяцев в отчетном периоде;
- работникам, находящимся в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 года и трех лет;
- работникам, находящимся на испытательном сроке;
- работникам, работающим по совместительству, временным работникам, а также временным работникам, принятым на период нахождения в очередном отпуске или в период временной нетрудоспособности основного работника.

7. На основании предложений Балансовой комиссии выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения не устанавливаются либо устанавливаются не в полном объеме (частично) в случае наличия в отчетном квартале нарушения трудовой и/или исполнительской дисциплины.

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

Если на день проведения заседания Балансовой комиссии работник Учреждения имеет неснятое дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера ему не устанавливаются.

Выплаты стимулирующего характера работнику Учреждения не выплачиваются со дня применения дисциплинарного взыскания.

По окончании срока действия дисциплинарного взыскания выплаты стимулирующего характера (за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, премиальная выплата по итогам работы за квартал) работнику Учреждения устанавливаются со дня снятия

дисциплинарного взыскания по итогам работы за отчетный квартал, предшествующий дню снятия дисциплинарного взыскания.

8. Вновь принятым работникам Учреждения размеры выплат стимулирующего характера (за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы, премиальная выплата по итогам работы за квартал) устанавливаются со дня принятия на работу по итогам работы за полный календарный месяц.

9. 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.