


СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета
ГБУ «ЦСОГПВИИ Вачского района»

 Н.Н. Патрекеева
«21» января 2020 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Приказом директора ГБУ
«ЦСОГПВИИ Вачского района»
от «21» января 2020 г. № 46

ПОЛОЖЕНИЕ**о выплатах стимулирующего характера для работников
Государственного бюджетного учреждения «Центр социального
обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов
Вачского района»****1. Общие положения.**

1. Настоящее Положение разработано во исполнение Положения об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Вачского района», постановления Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года № 467 «Об оплате труда работников государственных учреждений социальной защиты населения Нижегородской области», Устава ГБУ «ЦСОГПВИИ Вачского района», в целях обеспечения единого подхода по установлению выплат стимулирующего характера работникам ГБУ «ЦСОГПВИИ Вачского 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 группам (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 бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения.

4. В целях поощрения работников за выполненную работу, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, директором ГБУ «ЦСОГПВИИ Вачского района» работникам ГБУ «ЦСОГПВИИ Вачского района» могут быть установлены следующие выплаты:

- выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее - выплата за стаж непрерывной работы);

- выплата за качество выполняемых работ;

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

- премиальные выплаты по итогам работы.

5. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается в размере от 20 до 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников за продолжительность непрерывной работы в организациях социального обслуживания, определенную в соответствии с Порядком исчисления стажа работы для установления надбавки за продолжительность непрерывной работы в организациях социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области):

Таблица 1

Категории работников	Основание повышения	Размер выплаты, процент
2. Все работники организаций социального обслуживания, кроме врачей и среднего медицинского персонала домов-интернатов всех типов, домов и центров временного проживания граждан пожилого возраста и инвалидов, расположенных в сельской местности	стаж непрерывной работы в организациях социального обслуживания и медицинских организациях свыше 3 лет	20
	стаж непрерывной работы в организациях социального обслуживания и медицинских организациях свыше 5 лет	30

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.

6.1. 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.

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.

6.2. Выплата за качество выполняемых работ, является обязательной при условии соблюдения работником качества предоставляемых услуг, учитываются показатели и критерии оценки деятельности каждого работника и устанавливаются ежемесячно (за квартал) по итогам работы за отчетный месяц (квартал).

6.3. 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).

6.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы, устанавливается ежемесячно (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 (месяц, квартал – на месяц, квартал, следующего за отчетным) и осуществляется ежемесячно.

6.5. Премияльные выплаты по итогам работы:

- премиальная выплата по итогам работы за месяц (квартал);
- премиальная выплата по итогам работы в связи с юбилейной датой;
- премиальная выплата по итогам работы в связи с праздничными датами;

-премиальная выплата по итогам работы в связи с профессиональными праздниками.

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 в соответствующем периоде (по итогам работы за отчетный месяц (квартал).

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 месяце (квартале):

- наличие действующего дисциплинарного взыскания;
- нарушения трудовой, исполнительской дисциплины;
- нахождение в периоде временной нетрудоспособности (на больничном) более 14 дней в расчетном периоде;
- наличие нарушений при проведении проверок органами государственного контроля (надзора)

Премиальная 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. Премиальная выплата по итогам работы 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 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 работникам Учреждения, проработавшим менее 12 месяцев.

9. Премиальные выплаты в связи с праздничными датами, профессиональным праздником устанавливаются по итогам работы и осуществляются единовременно.

Праздничными датами являются даты, определенные Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

Премиальные выплаты в связи с праздничными датами и профессиональным праздником не выплачивается следующим работникам:

- работникам Учреждения, проработавшим 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.

10. 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 работников ГБУ «ЦСОГПВИИ Вачского района» и служебной записки руководителей структурных подразделений

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