

Утверждено
приказом директора
ГБУ «Кузьмьярский ПНИ»
№ 82 от 09.01.2018 года

Положение
о выплатах стимулирующего характера работников
организации социального обслуживания
Государственное бюджетное
учреждение «Кузьмьярский психоневрологический
интернат»
находящейся в ведении Нижегородской области

1. Общие положения

1. Настоящее Положение о выплатах стимулирующего характера (далее – Положение) разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности, обеспечения единого подхода по установлению выплат стимулирующего характера работникам организации социального обслуживания Государственное бюджетное учреждение «Кузьмьярский психоневрологический интернат» (организация социального обслуживания).
2. Положение вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников, упорядочения системы над тарифных выплат, учитывающих индивидуальный вклад и стимулирующих качественный и эффективный труд служб ГБУ «Кузьмьярский ПНИ», за качественное предоставление бюджетных услуг. Оно направлено на повышение качества обслуживания, содержания и ухода за получателями социальных услуг, рационального использования вверенных средств, достижения наилучших результатов в работе и высокого качества труда и качества бюджетных услуг.
3. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования выплат стимулирующего характера работникам организации социального обслуживания.
4. Положение о выплатах стимулирующего характера принимается с учетом мнения Профсоюзного комитета работников организации социального обслуживания и утверждается приказом директора организации социального обслуживания.
5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников организации социального обслуживания составляет не менее 30 процентов от фонда оплаты труда работников организации социального обслуживания. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, организации социального обслуживания, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных организации социального обслуживания на вышеуказанные цели.
6. Администрация организации социального обслуживания вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы, предыдущие периоду установления стимулирующих надбавок, средства, высвободившиеся в результате оптимизации деятельности и штата организации социального обслуживания.
7. Настоящим Положением устанавливаются условия, показатели и размеры премирования работников с учетом трудового вклада и конечных результатов деятельности работников ГБУ «Кузьмьярский ПНИ» на основании протокола заседания Балансовой комиссии с учетом критериев,

позволяющих оценить результативность, объем (интенсивность) и качество работы.

2. Виды стимулирующих выплат

1. В целях поощрения работников за выполненную работу, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, в организации социального обслуживания установлены следующие выплаты:

- выплата за стаж непрерывной работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

3. Условия, показатели и размеры выплат

1. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается в размере от 20 до 60 процентов должностного оклада, ставки заработной платы работников за продолжительность непрерывной работы в организации социального обслуживания.

Основанием для выплаты за стаж является Положение «О выплате за стаж непрерывной работы», утвержденное руководителем организации социального обслуживания и соответствующее действующим нормативным актам (Приложение 4 к Положению об оплате труда работников организации социального обслуживания Государственное бюджетное учреждение «Кузьмиарский психоневрологический интернат», находящейся в ведении Нижегородской области)

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

Данная выплата устанавливается при заключении трудового договора и осуществляется ежемесячно за счет средств, предусмотренных на указанные цели фондом оплаты труда организации социального обслуживания. Размер выплаты подлежит пересмотру при увеличении продолжительности стажа непрерывной работы.

2. При определении размеров выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, премиальной выплаты по итогам работы учитываются показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников.

3. Выплата за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, премиальная выплата по итогам работы является обязательной при условии соблюдения работником качества и

своевременности предоставляемых бюджетных услуг, устанавливается на месяц, квартал, год и осуществляется ежемесячно в пределах планового фонда оплаты труда организации социального обслуживания. Выплата устанавливается в соответствии с критериями и выполнения показателей эффективности работы.

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).

Выплаты стимулирующего характера не выплачиваются временным работникам, а совместителям выплачиваются на основании решения балансовой комиссии, учитывая результаты работы и вклад каждого конкретного работника в работу организации социального обслуживания.

Премияльная выплата по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, календарный год выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда и определяется пропорционально доле выплаты по каждому отдельному критерию, установленному для премияльной выплаты по итогам работы.

Размер выплачиваемого вознаграждения по итогам работы зависит от продолжительности стажа непрерывной работы и выплачивается за полностью отработанный календарный период.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев устанавливается и производится в месяце, следующем за отчетным периодом при наличии экономии по фонду оплаты труда организации социального обслуживания.

Премияльные выплаты по итогам работы за год выплачиваются в декабре текущего года.

4. Предельные размеры выплат:

- выплата за качество выполняемых работ – до 95 процентов оклада (должностного оклада),
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы – до 95 процентов оклада (должностного оклада),
- премияльная выплата по итогам работы – в пределах экономии фонда оплаты труда

5. В соответствии с Положением об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области, утвержденным постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года № 467 работникам организации социального обслуживания устанавливаются премияльные выплаты в связи с юбилейными и праздничными датами, профессиональными праздниками, при условии выполнения показателей эффективности работы.

Оценка показателей эффективности работы осуществляется Балансовой комиссией.

Премияльные выплаты в связи с юбилейными и праздничными датами, профессиональными праздниками выплачиваются за счет экономии по фонду оплаты труда в абсолютных размерах или процентном отношении к должностному окладу при условии фактически отработанного времени не менее 3-х месяцев..

5.1. Юбилейными датами для работников организации социального обслуживания считаются 50,60,70,75 лет.

Максимальный размер премии 100 процентов оклада (должностного оклада).

Премияльные выплаты в связи с юбилейной датой выплачиваются при условии фактически отработанного времени не менее 1 года в организации социального обслуживания .

Премияльные выплаты в связи с юбилейной датой работникам организации социального обслуживания устанавливаются приказом директора на основании решения, принятого на заседании Балансовой комиссии, и осуществляется за счет экономии по фонду оплаты труда организации социального обслуживания, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

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

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

Размер премий, выплачиваемых в связи с праздничными датами, профессиональными праздниками, определяется в зависимости от наличия экономии фонда оплаты труда организации социального обслуживания. При этом абсолютный размер выплаты или процент выплаты к окладу (должностному окладу) директору и работникам организации социального обслуживания должны быть одинаковыми.

В случае невыполнения работниками организации социального обслуживания показателей эффективности работы премияльные выплаты в связи с праздничными датами и профессиональными праздниками не устанавливаются.

6. Выплаты стимулирующего характера к окладу (должностному окладу) работника организации социального обслуживания устанавливаются приказом директора организации социального обслуживания на основании протокола заседания Балансовой комиссии. Размеры определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им и при условии выполнения показателей эффективности работы. (Приложение к настоящему Положению)

7. На основании предложений Балансовой комиссии выплаты стимулирующего характера работникам организации социального обслуживания не устанавливаются, либо устанавливаются не в полном объеме (частично) в следующих случаях:

- нарушение трудовой, исполнительской дисциплины;
- наличия 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, премиальные выплаты по итогам года) принимает Балансовая комиссия.

В случае если на день заседания Балансовой комиссии в отношении организации социального обслуживания либо его директора правоохранительными органами проводится проверка, то выплаты стимулирующего характера, за исключением выплаты за стаж непрерывной работы, работникам организации социального обслуживания не устанавливаются.

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

8. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника организации социального обслуживания устанавливаются приказом директора организации социального обслуживания на основании протокола заседания Балансовой комиссии. Размеры определяются в зависимости от качества, своевременности и объема работ, выполняемых им.

9. В приказ о премировании работников организации социального обслуживания включаются основные работники и внешние совместители согласно штатного расписания.

10. Размер выплат стимулирующего характера директору организации социального обслуживания устанавливается приказом Учредителя на основании протокола Балансовой комиссии на месяц, квартал, год.

Выплаты стимулирующего характера производятся при условии экономии фонда оплаты труда.

11. Вновь принятым работникам организации социального обслуживания размеры выплат стимулирующего характера (за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам года) устанавливаются пропорционально отработанному времени в данной организации социального обслуживания.

**Показатели оценки эффективности деятельности
работников ГБУ «Кузьямиарский ПНИ»
Кухонный работник**

Отчетный период:

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Показатель оценки	Критерии оценки	Количество баллов	Размер выплаты (в % от должностного оклада)
I. Выплата за качество выполненных работ					
1.1.	Обеспечение комплексной безопасности учреждения и проживающих (пребывающих) в нем граждан	<p>1. Соблюдение мер противопожарной безопасности: - курение на территории Учреждения; - грамотное использование электроприборов, своевременное отключение электроприборов; - своевременное оповещение вышестоящего руководства о нештатной ситуации и ЧС;</p> <p>2. Соблюдение мер антитеррористической безопасности: - обеспечение целостности территории Учреждения (закрывать все входы и выходы); - контроль за выходом ПСУ за территорию Учреждения (немедленно сообщить вышестоящему руководству); - контроль за проникновением на территорию Учреждения посторонних людей и транспорта (немедленно сообщить вышестоящему руководству); - контроль за подозрительными</p>	Замечания отсутствуют, либо устранены в установленные сроки	-95 2 2 2 2 2 2	-95 2 2 2 2 2 2

	<p>предметами найденными на территории или вблизи территории Учреждения (немедленно сообщить вышестоящему руководству)</p> <p>3. Соблюдение санитарно-гигиенических правил и норм: - применение спец. одежды при работе в помещении главного корпуса, пищеблока, производственных реабилитационных мастерских, прачечной, бани, медицинского корпуса.</p>		2	2
1.2. Использование по назначению помещениями, оборудованием, техническими и иными материальными средствами Учреждения, необходимыми для качественного оказания социальных услуг и соответствующими	Бережное отношение к вверенному имуществу	Да	5	5
	Содержание рабочего места в чистоте	Нет	-5	-5
		Да	3	3
		Нет	-3	-3
	1. Организация деятельности по охране труда: - соблюдение требований действующего законодательства в области охраны труда; - использование в работе СИЗ.	Своевременное доведение до вышестоящего руководства о выявленных нарушениях Скрытие от вышестоящего руководства информации о выявленных нарушениях Отсутствие травматизма	до - 95	до - 95
		Наличие несчастных случаев	до - 95	до - 95

	<p>установленным нормам и нормативам, в том числе с учетом требований по формированию доступной для инвалидов среды жизнедеятельности в Нижегородской области</p>	<p>Да</p>		2	2
1.3.	<p>Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставления социальных услуг</p>	<p>Нет</p>		-2	-2
1.4.	<p>Выполнение должностных обязанностей</p>	<p>Имеются</p>		-15	-15
	<p>Выполнение подсобных и вспомогательных работ при приготовлении пищи.</p>	<p>Да</p>		3	3
	<p>Обеспечение работы кухонного оборудования, бытовой техники.</p>	<p>Нет</p>		-3	-3
	<p>Своевременный ремонт электрооборудования</p>	<p>Да</p>		3	3
	<p>Подготовка сырых продуктов питания для дальнейшей кулинарной обработки. Сбор и вынос пищевых отходов в отведенное место.</p>	<p>Нет</p>		-3	-3
	<p>Качественное и своевременное выполнение работ</p>	<p>Да</p>		5	5
	<p>Соблюдение установленных графиков работы</p>	<p>Нет</p>		-5	-5
		<p>Да</p>		2	2
		<p>Нет</p>		-2	-2

	Принятие грамотного решения при возникновении чрезвычайной ситуации	Да Нет	2 -2	2 -2	2 -2
	Своевременность доведения до вышестоящего руководства информации о необходимости замены или ремонта электрооборудования, бытовой техники.	Да Нет	3 -3	3 -3	3 -3
	Наличие маркировки, соблюдение маркировки при использовании инвентаря и оборудования.	Да Нет	2 -2	2 -2	2 -2
	Проявление чуткости, вежливости, внимания, сдержанности, терпения и доброжелательности к ПСУ во время работы.	Да Нет	2 -2	2 -2	2 -2
	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима на кухне в соответствии с требованиями СанПиН: обеспечение чистоты помещений, коридоров, окон, стен, дверей, мебели и т.п.	Да Нет	3 -3	3 -3	3 -3
	Содержание рабочего места, кухонного оборудования, бытовой техники в надлежащем состоянии	Да Нет	2 -2	2 -2	2 -2
	Доставка полуфабрикатов и сырья на пищеблок, вскрытие мешков и банок с обеспечением сохранности в них продукции	Да Нет	2 -2	2 -2	2 -2
	Сборка кухонной посуды и мытье по правилам мытья столовой посуды (согласно норм санитарно-эпидемиологического режима)	Да Нет	2 -2	2 -2	2 -2
	Своевременно сообщает по службе о неисправностях в системе отопления, водоснабжения, канализации, электрооборудования, нарушениях противопожарного режима и техники безопасности	Да Нет	2 -2	2 -2	2 -2
1.5.	Нарушение трудовой прогул без уважительной причины	Да	до -95	до -95	до -95

дисциплины	Нет	0	0	0
	Систематическое опоздание на работу более 10 минут	Да	до - 30	до - 30
	Нет	0	0	0
	Прездвременный уход с работы на 20 мин. и более	Да	до - 40	до - 40
	Нет	0	0	0
	Хищение государственного, общественного, личного имущества	Да	до - 95	до - 95
	Нет	0	0	0
	Распитие и распространение на территории Учреждения алкогольной и спиртосодержащей продукции (потребление наркотических или психотропных веществ)	Да	до - 95	до - 95
	Нет	0	0	0
	Разглашение сведений	Персональные данные ПСУ и сотрудников Учреждения	до - 95	до - 95
	Использование труда получателей социальных услуг при выполнении своих трудовых обязанностей или в другой деятельности	Сведения личного характера о клиентах	до - 95	до - 95
	Нет	0	0	0
	Да	до - 95	до - 95	до - 95
1.6. Прочие факторы	Сведения о содержании учреждения	до - 95	до - 95	
Да	5	5	5	
Нет	- 5	- 5	- 5	
Да	5	5	5	
Нет	до - 95	до - 95	до - 95	
Да	до - 95	до - 95	до - 95	
Нет	до - 95	до - 95	до - 95	
Итого за качество выполняемых работ	Микроклимат в коллективе (соблюдение культуры и этики общения с коллегами по работе и ПСУ)	95	95	
II. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы				

2.1. Содействие развитию отрасли социальной защиты населения, включая инновационную деятельность	Выполнение плановых и внеплановых заданий руководителя по оказанию услуг в сфере социального обслуживания, а так же иных поручений в соответствии с должностными обязанностями	Да	20	20	
	Активное участие в жизнедеятельности учреждения	Да	20	20	
	Инициативность в работе	Нет	0	0	
	Наставничество	Да	15	15	
	Самообразование	Нет	0	0	
	Эффективное использование материальных ценностей и материалов (снижение затрат)	Да	5	5	
	Соответствие фактически отработанного времени производственному календарю в отчетном периоде	Нет	0	0	
	Эффективное использование рабочего времени	Да	20	20	
	Итого за интенсивность и высокие результаты	Нет	0	0	
	III. Премияльная выплата по итогам работы				
	3.1. Эффективное использование рабочего времени	Качественное и добросовестное выполнение должностных обязанностей и трудовой дисциплины	Да	до 100	до 100
		Своевременное доведение до вышестоящего руководства о нештатных ситуациях и ЧС на территории Учреждения	Нет	0	0
		Фактически отработанное время соответствует производственному календарю в отчетном периоде	Да	до 100	до 100
			Нет	0	0
Итого за интенсивность и высокие результаты					
95					

3.2.	Своевременность представления месячных, квартальных и годовых отчетов, статистической отчетности, других сведений и их качество	Своевременное представление запрашиваемых сведений, информации.	Да	до 100	до 100
			Нет	0	0
3.3.	Целевое и эффективное использование вверенных материальных ценностей	Целевое и эффективное использование кухонного инвентаря, столовой посуды, оборудования и бытовой техники. Проведение профилактического обслуживания и ремонта кухонного инвентаря самостоятельно	Да Нет Да Нет	до 100 0 до 100 0	до 100 0 до 100 0
3.4.	Проявление социальной активности в работе Учреждения	Замещение временно отсутствующего работника и взаимозаменяемость (выполнение работ не связанных с должностной инструкцией) Участие в общественных и досуговых мероприятиях Учреждения Выполнение дополнительных работ по организации жизнедеятельности Учреждения Благоустройство территории Учреждения (участие в субботнике, оформление клумб и т.д.)	Да Нет Да Нет Да Нет	до 100 0 до 100 0 до 100 до 100	до 100 0 до 100 0 до 100 до 100
	Итого премиальная выплата по итогам работы				
	Премиальная выплата по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, календарный год				
	Предельными размерами не ограничена, рассчитывается исходя из экономии фонда оплаты труда, и определяется пропорционально доле выплаты по каждому отдельному критерию, установленному для премиальной выплаты по итогам работы за квартал (п. 3.1.-3.4.)				
	Всего выплаты стимулирующего характера, по которым установлены предельные размеры			190	190
IV. Премиальные выплаты в связи с юбилейными датами					
4.1.	Личный вклад в развитие Учреждения	Участие в проведении инициативных мероприятий местного, районного и межрайонного значения (оценивается за	Да	Выплата устанавливается	Максимальный размер 100%

	последние 12 месяцев, предшествующей юбилейной дате)	Нет	Выплата не устанавливается
V. Премияльные выплаты в связи с праздничными датами			
5.1. Личный вклад в развитие Учреждения	Участие в организации и проведения мероприятий регионального, районного и местного значения	Да Нет	Выплата устанавливается при условии одновременного выполнения 2-х показателей
5.2. Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей	Отсутствие дисциплинарного взыскания	Не имеется Имеется	- -
VI. Премияльные выплаты в связи с профессиональными праздниками			
6.1. Личный вклад в развитие Учреждения	Участие в организации и проведения мероприятий регионального, районного и местного значения	Да Нет	Выплата устанавливается при условии одновременного выполнения 2-х показателей
6.2. Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей	Отсутствие дисциплинарного взыскания	Не имеется Имеется	- -

Директор ГБУ «Кузьмьярский ПНИ» _____

(подпись)

(расшифровка подписи)

Зам. директора по общим вопросам _____

(подпись)

(расшифровка подписи)