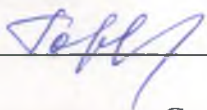


СОГЛАСОВАНО



Г.В. Гордеева

Председатель Совета трудового
коллектива

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора ГБУ
«Нижегородский дом-интернат для
ветеранов войны и труда»

От 24.01.2018 года №59

**Положение о выплатах стимулирующего
характера работников
Государственного бюджетного учреждения
«Нижегородский дом-интернат для ветеранов
войны и труда»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано во исполнение Положения об оплате труда работников социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области, утвержденного постановлением правительства Нижегородской области от 15.10.2008 года №467 (в редакции постановлением Правительства Нижегородской области от 31.12.2008 № 635; постановлением Правительства Нижегородской области от 09.04.2009 № 198; постановлением Правительства Нижегородской области от 09.07.2009 № 479; постановлением Правительства Нижегородской области от 11.11.2009 № 832; постановлением Правительства Нижегородской области от 19.12.2011 № 1055; постановлением Правительства Нижегородской области от 27.04.2012 № 237; постановлением Правительства Нижегородской области от 19.07.2012 № 446; постановлением Правительства Нижегородской области от 26.09.2012 № 669; постановлением Правительства Нижегородской области от 11.01.2013 № 14; постановлением Правительства Нижегородской области от 22.04.2013 № 247; постановлением Правительства Нижегородской области от 27.06.2013 № 418; постановлением Правительства Нижегородской области от 12.03.2014 № 160; постановлением Правительства Нижегородской области от 17.09.2014 № 642; постановлением Правительства Нижегородской области от 12.07.2016 № 453, постановлением правительства Нижегородской области от 02.03.2017 года №106, постановлением правительства Нижегородской области от 30.06.2017 года №471, постановлением правительства от 07.02.2018 года №86), и иными нормативными

правовыми актами Российской Федерации и Нижегородской области.

2 Выплаты стимулирующего характера

2.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на обеспечение заинтересованности работников организации в конечных результатах труда.

2.2. Выплаты устанавливаются либо в абсолютном размере, либо в процентном соотношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим ПКГ.

Применение выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.3. В целях поощрения работников за выполненную работу, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, в организации социального обслуживания 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.

2.3.1. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается в размере от 20 до 60 процентов должностного оклада, ставки заработной платы работников за продолжительность непрерывной работы в организациях социального обслуживания, определенную в соответствии с Порядком исчисления непрерывного трудового стажа (приложение 1 к настоящему Положению):

Таблица 1

| Категории работников | Основание повышения | Размер выплаты |
|--------------------------|--|----------------|
| Все работники учреждения | стаж непрерывной работы в организациях социального обслуживания и медицинских организациях свыше 3 лет | 20 |
| | стаж непрерывной работы в | 30 |

| | |
|--|--|
| организациях социального обслуживания и медицинских организациях свыше 5 лет | |
|--|--|

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

2.3.2. Размеры и условия выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам (по каждой должности (группе должностей)) коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организации, 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;

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, устанавливается ежеквартально (по итогам работы за отчетный квартал – на квартал, следующий за отчетным) и осуществляется ежемесячно.

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, устанавливается ежеквартально (по итогам работы за отчетный квартал – на квартал, следующий за отчетным) и осуществляется ежемесячно.

3.2.3. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются за:

- месяц (устанавливается ежемесячно по итогам работы за отчетный месяц)
- квартал,
- в связи с юбилейными и праздничными датами (праздничными датами являются даты, определенные Трудовым кодексом Российской Федерации),
- профессиональными праздниками (профессиональным праздником в системе социальной защиты населения считается День социального работника), при условии успешного и добросовестного исполнения работником своих должностных обязанностей, с учетом личного вклада работника.

2.4. Премияльная выплата в связи с юбилейной датой не выплачивается сотрудникам, проработавшим в занимаемой должности менее двух месяцев.

2.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организаций социального обслуживания, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных организациями социального обслуживания на указанные цели.

2.6. Руководитель организации вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда сумму экономии по фонду оплаты за месяцы, предшествующие периоду установления выплат стимулирующего характера.

2.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера, определенные в настоящем подразделе, установлены в целях единообразия систем оплаты труда в организациях социального обслуживания.

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

- нарушения трудовой, исполнительской дисциплины;
- наличия действующего дисциплинарного взыскания.