

**Положение о выплатах  
стимулирующего характера работникам  
Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания  
граждан пожилого возраста и инвалидов Павловского  
муниципального округа»  
(далее - Положение)**

Настоящее положение разработано в соответствии Постановлением от 15.10.2008 г. № 467 «Об оплате труда работников государственных учреждений социальной защиты населения Нижегородской области».

**1. Общие положения**

1.1. Выплаты стимулирующего характера работникам ГБУ «ЦСОГПВИИ Павловского муниципального округа» направлены на повышение эффективности деятельности Учреждения, на увеличение заинтересованности работников в результатах своего труда в качественном и своевременном выполнении своих должностных обязанностей, устанавливаются приказом директора на основании протокола заседания Балансовой комиссии, с учётом показателей оценки деятельности работников.

1.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

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

1.3. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются в пределах фонда оплаты труда либо в абсолютном размере, либо в процентном отношении к окладам.

Применение выплат стимулирующего характера к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4 Настоящее положение вводится в действие с момента его подписания. Положение может быть дополнено, уточнено и изменено.

**2. Показатели и размеры выплат.**

2.1. Выплата за стаж непрерывной работы осуществляется при наличии у работника стажа непрерывной работы в системе социальной защиты населения и здравоохранения, исчисленного в соответствии с Приложением 2 к Положению об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области, утвержденному постановлением Правительства Нижегородской области от 15.10.2008 г. №467». Данная выплата устанавливается при заключении трудового договора и осуществляется ежемесячно за счёт средств, предусмотренных на указанные цели фондом оплаты труда Учреждения. Размер выплаты подлежит пересмотру при увеличении продолжительности стажа непрерывной работы.

Предельные размеры выплаты за стаж непрерывной работы в учреждениях социальной защиты населения и здравоохранения:

- от 3-х лет до 5 лет - 20%;

- свыше 5 лет - 30%.

2.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в зависимости от сложности, напряженности, интенсивности, трудоемкости и фактических результатах деятельности работника, учитывают участие в проведении значимых мероприятий, выполнении особо важных работ, инициативу, творчество и применение в работе современных технологий форм и методов труда.

2.3. Выплата за классность водителю автомобиля всех типов, имеющим первый класс, устанавливается в размере 25 процентов, второй класс – 10 процентов ставки заработной платы фактически отработанное время в качестве водителя (за исключением водителей, отнесенных высококвалифицированным рабочим.)

2.4. Выплата за качество выполняемых работ производится с целью поощрения работников за обеспечение качества предоставляемых социальных услуг.

2.5. Премияльная выплата по итогам работы устанавливается при условии успешного и добросовестного исполнения работником своих должностных обязанностей, с учетом личного вклада работника.

2.6. Предельные размеры выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премияльные выплаты по итогам работы ограничиваются предельными размерами по должностям и устанавливаются приказом учреждения на основании решения Балансовой комиссии по подведению итогов работы за месяц:

№ п/п	Наименование должности	Выплата за качество выполняемых работ, %	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы, %	Премияльная выплата по итогам работы, %	Всего, %
1.	Заместитель директора по общим вопросам	до 10%	до 35%	до 100%	до 145%
2.	Главный бухгалтер	до 10%	до 35%	до 100%	до 145%
3.	Бухгалтер	до 10%	до 35%	до 180%	до 225%
4.	Специалист по кадрам	до 10%	до 35%	до 145%	до 190%
5.	Инспектор по кадрам	до 10%	до 35%	до 80%	до 125%
6.	Специалист по охране труда	до 10%	до 5%	до 5%	до 20%
7.	Программист	до 10%	до 35%	до 80%	до 125%
8.	Заведующий хозяйством	до 10%	до 35%	до 145%	до 190%
9.	Уборщик служебных помещений	до 10%	до 5%	до 5%	до 20%
10.	Слесарь - электрик по ремонту электрооборудования	до 10%	до 5%	до 5%	до 20%
11.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	до 10%	до 5%	до 5%	до 20%
12.	Сторож	до 10%	до 5%	до 5%	до 20%
13.	Водитель	до 10%	до 35%	до 145%	до 190%
14.	Заведующий отделением	до 10%	до 70%	до 65%	до 145%
15.	Специалист по социальной работе отделения срочного социального обслуживания	до 10%	до 50%	до 55%	до 115%
16.	Специалист по социальной работе	до 10%	до 25%	до 75%	до 110%

	отделения дневного пребывания				
17	Специалист по социальной работе отделения социально – консультативного обслуживания	до 10%	до 50%	до 55%	до 115%
18	Социальный работник отделения социально - бытового обслуживания на дому	до 10%	до 15%	до 225%	до 250%
19	Социальный работник отделения социально - медицинского обслуживания на дому	до 10%	до 15%	до 225%	до 250%
20	Социальный работник отделения срочного социального обслуживания	до 10%	до 15%	до 55%	до 80%
21	Медицинская сестра отделения социально - медицинского обслуживания на дому	до 10%	до 95%	до 210%	до 315%
22	Медицинская сестра отделения дневного пребывания	до 10%	до 35%	до 125%	до 170%
23	Психолог	до 10%	до 35%	до 105%	до 150%
24	Культорганизатор	до 10%	до 35%	до 65%	до 110%

При определении размеров выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, премиальной выплаты по итогам работы, учитываются показатели и критерии оценки деятельности по каждому работнику Учреждения (Приложение №1).

Премиальные выплаты по итогам работы, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются при условии успешного и добросовестного исполнения работником своих должностных обязанностей, с учетом личного вклада работника.

Премиальные выплаты по итогам работы, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются и выплачиваются работникам учреждения ежемесячно в текущем месяце за текущий месяц в пределах планового фонда оплаты труда.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера, определенные в настоящем подразделе, установлены в целях единообразия систем оплаты труда работников Учреждения.

2.7. Премиальные выплаты в связи с юбилейными датами – выплачиваются на основании приказа директора, за счёт экономии по фонду оплаты труда. Юбилейной датой для работников учреждения считается: 50, 60 лет.

Максимальный размер премиальной выплаты в связи с празднованием юбилейной даты – 50% должностного оклада работника.

При установлении выплаты, в связи с празднованием юбилейной даты, учитываются следующие критерии:

- успешное и добросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей, с учетом личного вклада каждого;
- отсутствие у работника дисциплинарного взыскания на день проведения заседания Балансовой комиссии.

2.8. Премиальная выплата к праздничным датам и профессиональному празднику работникам ГБУ «ЦСОГПВИИ Павловского муниципального округа», устанавливаются Трудовым кодексом Российской Федерации, выплачивается к следующим датам:

- День защитника Отечества (23 февраля)
- Международный женский день (8 марта)
- День народного единства (4 ноября)
- Празднование Нового года и Рождества Христова
- День социального работника
- День Весны и Труда и День Победы.

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

Решение о премиальной выплате в связи с праздничными датами и профессиональным праздником принимается директором Учреждения на основании приказа и письма Министерства социальной политики Нижегородской области, при наличии экономии по фонду оплаты труда. Решение, в каком размере осуществляются премиальные выплаты к праздничным датам или профессиональному празднику принимает Балансовая комиссия, учитываются показатели и критерии оценки деятельности по каждому работнику Учреждения (Приложение №2).

Размер премиальной выплаты к праздничным датам и профессиональному празднику не ограничивается.

Премиальная выплата к праздничным датам и профессиональному празднику выплачивается только лицам, состоящим в трудовых отношениях с работодателем и не имеющим дисциплинарное взыскание на день проведения заседания Балансовой комиссии.

Премиальная выплата к праздничным датам и профессиональному празднику не выплачивается работникам, проработавшим менее двух месяцев в Учреждении.

Лицам, ушедшим в отпуск по беременности и родам, в отпуск по уходу за ребенком в расчетном периоде – премиальные выплаты стимулирующего характера не осуществляются.

2.9. Изменение размеров выплат стимулирующего характера производится на основании решения Балансовой комиссии в соответствии с действующими в учреждении критериями оценки деятельности работников. При наличии действующего дисциплинарного взыскания, на основании решения Балансовой комиссии, выплаты стимулирующего характера не устанавливаются, либо устанавливаются не в полном объеме (частично). Решение, с какого вида выплат и в каком объеме осуществляется снижение ее размера (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальной выплаты по итогам работы, праздничным датам или профессиональному празднику) принимает Балансовая комиссия.

2.10. Премиальные выплаты по итогам работы, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ осуществляются только лицам, состоящим в трудовых отношениях с работодателем на день проведения заседания Балансовой комиссии.

2.11. Лицам, поступившие на работу в течение расчетного периода, премиальные выплаты по итогам работы, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ осуществляются с учетом их трудового вклада за фактически отработанное время. Премиальные выплаты по итогам работы, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ осуществляются на общем основании.

2.12. Время нахождения работника в ежегодном отпуске, в командировке принимается в расчет для начисления всех видов премиальных выплат.

Главный бухгалтер

Цапурина Е.В.