

ПОЛОЖЕНИЕ
о стимулирующих выплатах
работникам ГАУСО ВО «Муромский комплексный
центр социального обслуживания населения»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о стимулирующих выплатах работникам государственного автономного учреждения социального обслуживания Владимирской области «Муромский комплексный центр социального обслуживания населения» (далее - учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Владимирской области от 15.08.2023 N576 "Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания Владимирской области", Постановлением Правительства Владимирской области от 26.09.2023 N 709 "Об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Владимирской области, и медицинских работников иных государственных учреждений Владимирской области".

1.2. Настоящее Положение распространяется на всех работников учреждения, устанавливает порядок и условия осуществления указанных выплат, размеры премий и материальной помощи работникам учреждения.

1.3. Размеры выплат работникам учреждения могут изменяться в зависимости от объема и качества выполняемой работы в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

1.4. Установленные выплаты работникам учреждения определяются в приказе руководителя учреждения применительно к конкретному работнику.

1.5. Назначение, изменение размера, отмена выплат работникам производится приказом руководителя учреждения.

1.6. Финансирование выплат, предусмотренных настоящим Положением, осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения на текущий год за счет субсидий и иных доходов учреждения.

1.7. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются приказом (распоряжением) Министерства социальной защиты населения Владимирской области.

1.8. Финансирование расходов по стимулирующим выплатам производится за счет средств учреждения в пределах общего объема фонда оплаты труда.

1.9. Положение направлено на повышение материальной заинтересованности сотрудников в своевременном и качественном выполнении трудовых обязанностей, а также повышение эффективности работы и улучшение ее качества. Начисление стимулирующих выплат производится

на основании индивидуальной оценки труда каждого сотрудника или результатов коллективного труда.

1.10. Премирование является правом, а не обязанностью работодателя. Премия не является гарантированной или обязательной к начислению выплатой.

2. Стимулирующие выплаты

2.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику с целью стимулирования работников учреждения к достижению высоких результатов в работе и поощрения за качество выполняемых работ.

2.2. К стимулирующим выплатам относятся:

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

Стимулирующие выплаты могут быть изменены либо отменены при ухудшении показателей в работе или окончании особо важных или срочных работ.

2.3. Для целей стимулирования работников учреждений к достижению высоких результатов труда и поощрения за качественно выполненную работу объем средств на указанные выплаты предусматривается в размере не менее 30% от общих поступлений в фонд оплаты учреждения.

2.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом директора учреждения сроком на месяц, квартал, полугодие, год. Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы работника. Максимальным размером стимулирующие выплаты не ограничены.

2.5. Стимулирующие выплаты работникам учреждения устанавливаются по решению директора учреждения в пределах фонда оплаты труда в отношении:

- заместителя директора, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных директору непосредственно;
- руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителю директора, - по представлению заместителя директора учреждения;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представлений руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

2.6. Стимулирующие выплаты производятся в дни установленные для выплаты заработной платы работникам учреждения.

2.7. Стимулирующие выплаты устанавливаются к должностным окладам работников учреждений. Размер стимулирующих выплат не образует нового должностного оклада.

3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам, которые в силу своих должностных (функциональных) обязанностей выполняют работу, сопряженную с повышенной нагрузкой или интенсивностью труда в течение рабочего дня. Размер выплаты определяется в соответствии с показателями интенсивности и высоких результатов работы согласно приложению № 1 к Положению.

3.2. Ежемесячно в установленные сроки осуществляется оценка эффективности деятельности работников, с оформлением результатов в экранах (рейтингах) эффективности.

3.3. Начисление выплат за интенсивность и высокие результаты производится на основе экранов (рейтингов) эффективности.

3.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы производится за фактически отработанное рабочее время в пределах фонда оплаты труда.

3.5. В случаях нарушения работником по его вине установленных сроков выполнения заданий, невыполнения или ненадлежащего выполнения показателей интенсивности и высоких результатов работы, а также в случае изменения условий труда работника или снижения результативности в работе, при наличии нарушений по результатам проверок деятельности конкретного работника, дисциплинарного взыскания, выплаты могут быть уменьшены или отменены приказом директора учреждения на основании докладных записок руководителей структурных подразделений, актов внутренних проверок, протокола рейтинговой комиссии учреждения, специалиста по охране труда, лица, ответственного за ведение работы в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций.

4. Выплаты за качество выполняемых работ

4.1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год. Размер выплаты определяется в соответствии с показателями качества выполняемых работ согласно приложению №2 к Положению.

4.2. Ежемесячно в установленные сроки осуществляется оценка эффективности деятельности работников, с оформлением результатов в экранах (рейтингах).

4.3. Начисление выплат за качество выполняемых работ производится на основе экранов (рейтингов).

4.4. Выплата за качество выполняемых работ производится за фактически отработанное рабочее время в пределах фонда оплаты труда.

4.5. В случаях нарушения работником по его вине установленных сроков выполнения заданий, невыполнения или ненадлежащего выполнения показателей качества выполняемой работы, а также в случае изменения условий труда работника или снижения результативности в работе, при наличии нарушений по результатам проверок деятельности конкретного работника, дисциплинарного взыскания, выплаты могут быть уменьшены или отменены приказом директора учреждения на основании докладных записок

руководителей структурных подразделений, актов внутренних проверок, протокола рейтинговой комиссии учреждения, специалиста по охране труда, лица, ответственного за ведение работы в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций.

5. Премияльные выплаты

5.1. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, устанавливаются следующие премии:

- регулярные – квартальные, полугодовые, за 9 месяцев и (или) годовые;
- разовые (единовременные) - премия за выполнение особо важных, ответственных работ.

5.2. Срок для выплаты премии:

Регулярные премии выплачиваются сотрудникам в дату выплаты заработной платы:

- квартальные, полугодовые, за 9 месяцев премии выплачиваются работникам в дату выплаты заработной платы, следующую за отчетным периодом, за который начислена премия, за исключением премии за 4 квартал, которая выплачивается при окончательном расчете за последний месяц года, за который начислена премия;

- годовая премия - при окончательном расчете за последний месяц года, за который начислена премия.

Разовые (единовременные) премии выплачиваются работникам в дату выплаты заработной платы, ближайшую после события, в связи с которым такая премия начислена.

5.3. Премия по итогам работы за период (квартал, полугодие, 9 месяцев и (или) год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за фактически отработанное время.

Основаниями для начисления премии являются:

- выполнение индивидуальных ключевых показателей эффективности и качества, установленных в коллективном договоре;
- достижение целевых показателей, установленных для каждого подразделения;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- наличие поощрений;
- отсутствие замечаний со стороны руководителя относительно качества выполнения трудовых обязанностей;
- своевременность и полнота подготовки отчетности;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- отсутствие дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;

- отсутствие нарушений по результатам проверок деятельности учреждения, отдельного работника за отчетный период.

5.4. Премия за выполнение особо важных, ответственных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных, ответственных работ с целью поощрения работников за выполнение особо важного задания, не включенного в ежемесячный рейтинг.

Основаниями для начисления премии являются:

- выполнение особо важных и ответственных работ в короткие сроки (предоставление срочной внеплановой отчетности, успешное выполнение дополнительно порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения, внедрение инновационной деятельности, успешное участие в конкурсах профессионального мастерства и т.п.).

5.5. Конкретный размер премии устанавливается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа (представителя трудового коллектива) работников, в пределах утвержденного фонда оплаты труда. Размер премии предельными размерами не ограничивается.

Размер премии может начисляться:

- в процентном выражении за фактически отработанное время к должностному окладу работника;

- в суммовом выражении за фактически отработанное время без учета должностного оклада;

- фиксированной денежной суммой не зависимо от должностного оклада и фактически отработанного времени.

5.6. При применении к работнику дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка премия может быть уменьшена или не выплачиваться полностью за тот расчетный период, в котором к работнику было применено дисциплинарное взыскание. При этом снижение размера указанных премиальных выплат во всяком случае не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

5.6.1. Нарушения, которые не повлекли дисциплинарного взыскания, но являются основанием для неначисления премии, подтверждаются служебными записками руководителей подразделений, актами, докладными записками и т.п.

5.7. Премия работников оформляется приказом директора учреждения по представлениям (докладным запискам) заместителя директора, руководителей структурного подразделения. В представлениях (докладных записках) указываются конкретные основания, по которым выплачивается премия. Начисление и выплата премии производится на основе экранов в соответствии с критериями качества (приложение №3 к Положению).

5.7.1. Отдельно указываются работники, которым предлагается не начислять и не выплачивать премию при несоблюдении ими условий, указанных в п. 5.3, либо в отношении которых предлагается снизить размер премии в соответствии с п. 5.6. При этом указывается период, за который премия не начисляется и не выплачивается либо снижается. По каждому

работнику отражаются причины, послужившие основанием для снижения размера премии (ее неначисления).

5.7.2. На основании представления о премировании бухгалтерия производит расчет изменения размера месячной заработной платы работников, которым предложено не начислять и не выплачивать за определенный период премию при несоблюдении ими условий, указанных в п. 5.3 Положения, либо в отношении которых предложено снизить размер премии в связи с применением дисциплинарного взыскания согласно п. 5.6 Положения. Расчет представляется руководителю организации.

5.8. Работникам, принятым с испытательным сроком и не владеющим профессиональными навыками, за период испытательного срока премии не выплачиваются.

5.9. Премии не выплачиваются лицам, трудовые договоры с которыми прекращены до даты издания приказа о премировании.

5.10. Премии, установленные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для оплаты отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и для других случаев, когда законодательством РФ установлена необходимость исчисления средней заработной платы.

5.11. Выплата премий производится в случае выполнения плана по финансовому результату деятельности Работодателя, утвержденному на текущий год.

Приложение №3
к положению о стимулирующих выплатах работникам
ГАУСО ВО "Муромский комплексный центр
социального обслуживания населения"

**Критерии качества
для премиальных выплат,
(для всех работников учреждения)**

№ п/п	Наименование критерия
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей.
2	Выполнение индивидуальных ключевых показателей эффективности и качества, установленных в коллективном договоре;
3	Достижение целевых показателей, установленных для каждого подразделения;
4	Достижение высоких результатов в работе в соответствующий период.
5	Участие в инновационной деятельности.
6	Участие в течении соответствующего период в выполнении важных работ и мероприятий.
7	Отсутствие претензий к качеству и срокам выполнения работы со стороны руководства и контролирующих органов
8	Проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
9	Отсутствие дисциплинарного взыскания в отчетном периоде (для всех категорий работников учреждения);
10	Отсутствие нарушений по результатам проверок деятельности учреждения, отдельного работника за отчетный период.