

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора  
ГБУСО «Александровский КЦСОН»  
от 3 октября 2014 г. № 105/1

## ПОЛОЖЕНИЕ

**о выплатах стимулирующего характера работникам  
государственного бюджетного учреждения социального обслуживания  
«Александровский комплексный центр социального обслуживания  
населения», в том числе из средств полученных  
от оказания платных услуг.**

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с разделом 8 "Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера" Положения об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Александровский комплексный центр социального обслуживания населения», утвержденного приказом директора) от 3.10.2014г. №105 (далее – Положение учреждения) в целях:

повышения эффективности деятельности работников ГБУСО "Александровский КЦСОН",  
качества работы учреждения,  
качества оказываемых услуг населению,  
улучшения финансовых показателей,  
заинтересованности работников в повышении результативности своей профессиональной деятельности и качественном результате своего труда,  
повышение ответственности работников при исполнении должностных обязанностей,  
создание условий для проявления творческой активности и профессионального роста каждого работника,  
достижения работниками наилучших результатов в работе путем использования современных методов и форм организации труда.

1.2. Положение предусматривает установление взаимосвязи между оплатой труда работников учреждения и выполнением объемных и качественных показателей деятельности учреждения в целом, его структурных подразделений и отдельных должностей, обеспечивающих качественное и своевременное оказание населению (клиентам) услуг.

1.3. Положением регулируется порядок и условия осуществления следующих выплат стимулирующего характера:

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;



премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)  
(далее – премия по итогам работы);

премия за оказание платных услуг;

премия за образцовое качество выполняемых работ;

единовременные премии.

1.4. Размер средств, направляемых на стимулирующие выплаты, устанавливается по каждому структурному подразделению учреждения отдельно.

## **2. Условия и порядок установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы**

2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы (далее – надбавка) работникам учреждений устанавливается на (за) определенный срок (месяц, квартал). Надбавка осуществляется по 100-бальной системе, размером не более 250% оклада, в соответствии с критериями интенсивности работы, установленными настоящим Положением. Стоимость балла надбавки за интенсивность и высокие результаты работы зависит от экономии фонда оплаты труда, предельный размер одного балла 2,5% от оклада работника.

2.2. Надбавка работникам учреждения устанавливается персонально в пределах фонда оплаты труда учреждения, а также из средств от оказания платных услуг.

2.3. При установлении надбавки работникам учреждения Комиссия руководствуется следующими критериями:

- количество проведенных оздоровительных, реабилитационных мероприятий, культурно-массовых мероприятий, профилактических мероприятий, выдача путевок по оздоровительной кампании детей, и прочее (от 1 до 30 баллов);

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения (от 10 до 30 баллов);

- участие в федеральных, краевых программах (от 30 до 40 баллов).

2.4. Основанием для установления надбавки является приказ директора учреждения, изданный в соответствии с решением Комиссии по оценке выполнения показателей эффективности деятельности ГБУСО "Александровский КЦСОН" и установлению выплат стимулирующего характера работникам (далее – Комиссия) и содержащий ее конкретный размер в процентном или в абсолютном значении к окладу.

## **3. Условия и порядок установления премии по итогам работы (за месяц, квартал, год)**

3.1. Премия по итогам работы выплачивается с целью поощрения работников учреждения за эффективность, результативность, качество и количество оказанных услуг в соответствующем отчетном периоде.



3.2. Премия по итогам работы работникам учреждения производится с учетом выполнения показателей эффективности деятельности ГБУСО "Александровский КЦСОН" (Приложение 1) и работников в разрезе должностей, категорий и структурных подразделений, личного вклада работника учреждения в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения.

3.2.1. Показатели эффективности работников ГБУСО «Александровский КЦСОН» оцениваются по 100-бальной системе. Премия по итогам месяца, квартала, года не может превышать 500% оклада.

Стоимость балла зависит от суммы экономии фонда оплаты труда. Предельный размер стоимости одного балла 5,0% от оклада.

3.3. Премия по итогам работы работникам учреждения выплачивается за предыдущий месяц, в пределах установленного фонда оплаты труда учреждения, в том числе из средств полученных от оказания платных услуг. В декабре работникам выплачивается и премия за текущий месяц, кроме работников, чья премия начисляется в автоматизированной системе «Учет клиентов».

3.4. Основанием для начисления премии по итогам работы работникам учреждения является приказ учреждения, изданный в соответствии с решением Комиссии и содержащий ее конкретный размер в процентном или в абсолютном значении.

3.5. При увольнении работника до истечения отчетного периода, за который осуществляется выплата премии по итогам работы, или назначении на должность в соответствующем отчетном периоде выплата производится за фактически отработанное время.

3.6. Размер премии за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей снижается не более, чем на 20%, за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание

#### **4. Условия и порядок установления премии за оказание платных услуг**

4.1. Премия за оказание платных услуг выплачивается с целью повышения заинтересованности в развитии платных услуг.

Премия за оказание платных услуг устанавливается за месяц (квартал) персонально, не более 2 % от дохода (кроме директора), полученного за месяц (квартал) в пределах фонда оплаты труда учреждения, и выплачивается одновременно с заработной платой.

4.2. Основанием для начисления премии за оказание платных услуг является приказ учреждения, изданный в соответствии с решением Комиссии по оценке выполнения показателей эффективности деятельности учреждения и установлению выплат стимулирующего характера работникам (далее – Комиссия) и содержащий ее конкретный размер в абсолютном значении.



4.3. При начислении премии за оказание платных услуг работникам учреждения Комиссия руководствуется следующими критериями:

- выполнение плана по оказанию дополнительных платных услуг
- выполнение перечня дополнительных платных услуг

4.4. Ежемесячно премировать директора учреждения из средств полученных от оказания платных услуг в сумме, не превышающей 3% от общего дохода, полученного за месяц.

4.4.1 Ежемесячно премировать заместителя директора, главного бухгалтера учреждения из средств полученных от оказания платных услуг в сумме, не превышающей 2,0% от общего дохода, полученных за месяц (Приложение 2).

4.5. При начислении премии за оказание платных услуг заведующему отделению социального обслуживания на дому и заведующему специализированного отделения социально-медицинского обслуживания на дому Комиссия руководствуется критерием (Приложение 3) и оценивает выполнение критерия до 7% от общего дохода, полученных от услуг, оказанных отделением.

4.6. При начислении премии за привлечение целевых, благотворительных и спонсорских средств заведующему отделению срочного социального обслуживания Комиссия руководствуется критерием (Приложение 4) и оценивает выполнение критерия до 7% от общего привлеченных средств.

## **5. Условия и порядок установления премии за образцовое качество выполняемых работ и премии за выполнение особо важных и срочных работ**

5.1. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно в размере одного оклада при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Губернатором Ставропольского края, Правительством Ставропольского края;

присвоении почетных званий Российской Федерации или Ставропольского края и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации и Ставропольского края;

награждении Почетной грамотой Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации;

награждении нагрудными знаками «Отличник социального обслуживания», «Отличник социально-трудовой сферы» и другими знаками, название которых начинается со слова «Отличник»;

награждении почетными грамотами и благодарственными письмами министерства труда и социальной защиты населения Ставропольского края.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.



5.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно в размере не более двух окладов по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работника за оперативность и качественный результат труда на основании служебной записки руководителя соответствующего структурного подразделения учреждения, с описанием конкретных выполненных работ.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

## **6. Условия и порядок установления единовременной премии**

6.1. Единовременные премии выплачиваются, в размере не более одного оклада:

- к профессиональным праздникам;
- в связи с достижением установленного пенсионного возраста;
- к знаменательным и юбилейным мероприятиям.

6.2. Единовременная премия устанавливается в соответствии с приказом директора, подготовленным на основании служебных записок руководителей соответствующих структурных подразделений, согласованных с профсоюзной организацией работников.

## **7. «Условия и порядок предоставления работникам, предоставляющим услуги населению бесплатного направления на отдых»**

7.1 Работникам, предоставляющим услуги населению, предоставляется бесплатное направление на отдых и оздоровление в государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Ессентукский центр реабилитации инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья» и оплата стоимости проезда к месту отдыха и обратно.

7.2. При выборе кандидатур работников учитываются следующие критерии:

- показатели производительности труда работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий в течение года;
- согласование кандидатуры с профсоюзным комитетом ГБУСО «Александровский КЦСОН»;
- стаж работы работника в учреждении не менее 3 лет;
- личное согласие работника для направления его на оздоровление.

7.3. По согласованию с работником оздоровление может быть осуществлено в период его ежегодного оплачиваемого отпуска, либо в период отпуска без сохранения заработной платы.

7.4. При организации оздоровления работников, может предусматриваться распределение выделенных учреждению путевок в соотношении 1 : 0,3, т.е. не менее 30% от выделенных путевок может направляться на иные должности работников, предоставляющих услуги населению (юрисконсульт, заведующий



отделения, психолог, культорганизатор, инструктор по труду, медицинская сестра, инструктор по ЛФК, спец. по работе с семьей, спец. по социальной работе, 70% на оздоровление социальных работников.

## **8. Материальная помощь.**

8.1. Материальная помощь выплачивается в размере не более двух окладов:

8.2. Материальная помощь устанавливается в соответствии с приказом директора, подготовленным на основании служебных записок руководителей соответствующих структурных подразделений, согласованных с профсоюзной организацией работников.

## **9. Заключительные положения**

9.1. В случае привлечения работника учреждения к дисциплинарной ответственности премирование работника, кроме единовременной премии, не производится, начиная с периода, в котором дисциплинарное взыскание было наложено и заканчивая днем снятия дисциплинарного взыскания, либо днем истечения срока одного года со дня наложения дисциплинарного взыскания.

9.2. Вопросы, связанные с выплатами стимулирующего характера, не урегулированные в настоящем Положении, регулируются законодательством Российской Федерации и законодательством Ставропольского края.

9.3. Споры, возникающие при начислении выплат стимулирующего характера, разрешаются в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и законодательства Ставропольского края.

9.4. Выплаты стимулирующего характера включаются в средний заработок работников, исчисляемый в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации и законодательством Ставропольского края, и учитывается при всех расчетах, связанных с оплатой труда.

9.5. При увольнении работника производится полный расчет, в том числе премии за предыдущий период (месяц), согласно начисленным баллам при этом стоимость балла применяется из расчета прошлого месяца