|  |  |
| --- | --- |
| **СОГЛАСОВАНО**  **председатель профсоюзного**  **комитета ГКУСО «Курский СРЦН «Надежда»**  **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.Н.Назгаидзе** | **УТВЕРЖДЕНО**  **приказом государственного казенного учреждения социального обслуживания «Курский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Надежда»**  **от 05 ноября 2014 г. № 65-од** |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о выплатах стимулирующего характера работникам**

**государственного казенного учреждения социального обслуживания «Курский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних**

**«Надежда»**

(с учетом изменений, внесенных приказом государственного казенного учреждения социального обслуживания «Курский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Надежда» от 29.11.2016 г. № 70-од)

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с пунктом 8 Положения об оплате труда работников государственного казенного учреждения социального обслуживания «Курский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Надежда», утвержденного приказом государственного казенного учреждения социального обслуживания «Курский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Надежда»от 05 ноября 2014 г. № 64-од (далее соответственно – Положение, учреждение) в целях:

* повышения эффективности деятельности работников,
* качества и результатов работы учреждения,
* качества оказываемых услуг населению,
* улучшения финансовых показателей,
* выполнения государственного задания,
* 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 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 высокое качество выполняемых работ;
* премия за образцовое качество выполняемых работ;
* премия за выполнение особо важных и срочных работ;
* единовременные премии.

**2. Условия и порядок установления надбавки за интенсивность и**

**высокие результаты работы**

2.1. ***Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы*** (далее – надбавка) работникам учреждения устанавливается ежеквартально (ежемесячно) в размере до 150 процентов оклада в соответствии с критериями интенсивности работы, установленными настоящим Положением.

2.2. Надбавка работникам учреждения устанавливается персонально в пределах фонда оплаты труда учреждения и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

2.3. Основанием для установления надбавки является приказ учреждения, изданный в соответствии с решением Комиссии по оценке выполнения показателей эффективности деятельности государственного казенного учреждения социального обслуживания «Курский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Надежда» и установлению выплат стимулирующего характера работникам (далее – Комиссия) и содержащий ее конкретный размер в процентном значении к окладу.

2.4. Размер надбавки работникам учреждения устанавливается с учетом критериев:

* сложный и напряженный характер работы, высокий уровень функциональной нагрузки – 100%;
* организация летнего оздоровительного лагеря на базе учреждения – 10%;
* наделение дополнительной функцией по организации проезда на междугородном транспорте организованных групп детей к местам отдыха и обратно – 10 %;
* выполнение работ по текущему и капитальному ремонту учреждения – 20 %;
* ведение официального сайта учреждения, сайта www.bus.gov.ru – 10 %;
* участие в федеральных, краевых программах – 5 %;
* организация и осуществление работы в автоматизированной системе «Адресная социальная помощь» - 10 %;
* организация и осуществление работы по разработке и реализации мероприятий по профессиональной реабилитации или абилитации детей-инвалидов -10 %;
* организация работы по реализации Федерального закона от 05.04.2013 г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» - 20 %;
* наделение дополнительной функцией по ведению делопроизводства в учреждении – 30 %;
* организация работы по наставничеству- 20%.

**3. Условия и порядок установления премии по итогам работы**

**(за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)**

3.1. ***Премия по итогам работы*** выплачивается на основании показателей оценки деятельности работников *(Приложение 1)* с целью поощрения работников учреждения за эффективность, результативность, качество и количество оказанных услуг, за выполнение государственного задания, а также за результаты деятельности учреждения в соответствующем отчетном периоде.

Помимо перечисленных критериев могут применяться и другие оценки качества работы сотрудников. При этом Комиссии подается служебная записка с просьбой о необходимости поощрения работника с обоснованием указанной просьбы.

3.2. Премия по итогам работы производится с учетом выполнения показателей эффективности деятельности в разрезе должностей, категорий и структурных подразделений, личного вклада работника в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения.

3.3. Премия по итогам работы работникам учреждения выплачивается в пределах установленного фонда оплаты труда учреждения.

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 абсолютном значении.

3.5 Размер ежемесячной, ежеквартальной премии определяется исходя из результатов деятельности каждого работника, результат оценки качества деятельности которого не ниже 80 % .

3.6. Секретарь Комиссии, на основании оценочных листов, оформляет сводную ведомость *(Приложение 2)* и передает в бухгалтерию. Бухгалтерия на основании сводной ведомости производит расчет премии каждого работника по формуле:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| СВ= | СР | х | ККТ | х | ДО | : | НЧ | х | ФОВ | , где | |
|  |  |  | ∑ККТ |  | СДО |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| СВ-сумма выплат за качество труда работника; | | | | | | | | | | | |
| СР-сумма к распределению на учреждение; | | | | | | | | | | | |
| ККТ-коэффициент качества труда работника; | | | | | | | | | | | |
| ∑ККТ-сумма значений коэффициентов качества труда работника; | | | | | | | | | | | |
| НЧ- среднее нормативное количество часов за период; | | | | | | | | | | | |
| ДО-должностной оклад работника; | | | | | | | | | | | |
| СДО-средний должностной оклад по учреждению; | | | | | | | | | | | |
| ФОВ- фактически отработанное время сотрудника за период. | | | | | | | | | | | |

3.7. Из подсчета времени работы исключается период нахождения работника учреждения в очередном трудовом отпуске, дни нахождения в учебном отпуске, отпуске без сохранения заработной платы, временной нетрудоспособности.

3.8. 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.

3.9.Работники, поступившие на работу в учреждение в течение периода , принятого в качестве расчетного для начисления премий, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

**4. Условия и порядок установления премии за высокое качество выполняемых работ, за образцовое качество выполняемых работ и премии за выполнение особо важных и срочных работ**

4.1. ***Премия за высокое качество выполняемых работ*** выплачивается работникам единовременно в размере не более двух окладов:

* при соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказании услуг;
* при положительной оценке работы сотрудника и структурных подразделений со стороны клиентов;
* при качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
* организация  и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения и другие.

Размер премии за высокое качество выполняемых работ может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу на основании служебной записки руководителя соответствующего структурного подразделения учреждения, с описанием конкретных выполненных работ.

4.2. ***Премия за образцовое качество выполняемых работ*** выплачивается работникам единовременно в размере не более двух окладов 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 за высокое качество выполняемых работ может устаналиваться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу на основании служебной записки руководителя соответствующего структурного подразделения учреждения, с описанием конкретных выполненных работ.

4.3. ***Премия за выполнение особо важных и срочных работ*** выплачивается работникам единовременно 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.

**5. Условия и порядок установления единовременной премии**

5.1. ***Единовременная премия*** устанавливается работникам учреждения:

- за работу и результаты, не вытекающие из трудовых функций работника и выполняемые или по специальному распоряжению или добровольно по собственной инициативе (достижение специальных показателей) не более одного оклада;

- за добросовестный труд и в связи с юбилейной датой по случаю достижения 50-летнего возраста, 55-летнего возраста (для женщин) и 60-летнего возраста (для мужчин):

* при стаже работы до 10 лет – 25-50 % от должностного оклада;
* при стаже работы от 10 до 15 лет и выше – 50-100 % от должностного оклада.

- в связи с профессиональным праздником «День социального работника» в размере от 20 до 50 % от должностного оклада;

- за присвоение звания «Лучший специалист учреждения» не более одного оклада.

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

**6. Заключительные положения**

6.1. В случае привлечения работника учреждения к дисциплинарной ответственности, премирование работника 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.

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

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

6.4. 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.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 2  к Положению о выплатах стимулирующего характера работникам государственного казенного учреждения социального обслуживания «Курский социально-реабилитационный центр дл несовершеннолетних «Надежда»  от 05 ноября 2014 г. № 65 -од |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Сводная ведомость установления стимулирующих выплат за качество труда за \_\_\_ квартал 20\_\_ года** | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| № п/п | Фамилия, имя, отчество | Таб. номер | Должностной оклад, руб. | Норматив (час) | Фактически  отработанное время за период (час) | Коэффициент  качества труда |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |