

Согласовано
с Советом Трудового коллектива
протокол № 2 от 25 января 2021г.

Утверждено
приказом директора ОБУСО «Льговский
МКЦСОН»
№ 48 -ОД от 25 января 2021г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о выплатах стимулирующего характера
работникам ОБУСО «Льговский МКЦСОН»
(новая редакция)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о стимулирующих выплатах разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества и эффективности выполняемой работы, развития творческой активности и инициативы, стимулирования их профессионального роста и повышения ответственности за конечные результаты труда в Областном бюджетном учреждении социального обслуживания «Льговский межрайонный комплексный центр социального обслуживания населения Курской области».

1.2. Разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативно правовыми актами Курской области, Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 гг., утверждённой распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р с целью обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников, введения эффективного контракта.

1.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников Центра в повышении качества и эффективности выполняемой работы, развитие творческой активности и инициативы, стимулирования их профессионального роста и повышения ответственности за конечные результаты труда.

1.4. Основная цель предоставления стимулирующих выплат – повышение качества и эффективности выполняемой работы, повышение профессионального уровня работников и мотивации на достижение высоких результатов.

1.5. Положение предусматривает индивидуальные принципы установления выплат стимулирующего характера работникам Центра, определяет их виды, условия и порядок их установления и выплат.

1.6. Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников.

Стимулирующие выплаты к должностному окладу директора учреждения устанавливаются учредителем: Комитетом социального обеспечения, материнства и детства Курской области.

1.7. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера: выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению директора учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется в виде надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику учреждения приказом руководителя учреждения на определенный срок в течение календарного года в пределах бюджетных ассигнований, выделенных на оплату труда. Размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальными размерами выплата надбавки за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику учреждения с учетом разработанных учреждением критериев.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работнику учреждения с учетом разработанных учреждением критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

2. Порядок рассмотрения эффективности деятельности работников учреждения для установления выплат стимулирующего характера.

2.1. Показатели и критерии результативности деятельности работников оцениваются по балльной системе, количество баллов по каждому критерию устанавливаются учреждением самостоятельно. Перечень показателей и критериев деятельности может быть изменён.

2.2. Выплаты производятся на основании оценки показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения за отчетный период.

2.3. Оценка показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения проводится поэтапно:

- руководители структурных подразделений проводят оценку эффективности деятельности своих работников;

- заместитель директора производит оценку эффективности деятельности остальных работников, формирует сводный оценочный лист, который передаётся в Комиссию по оценке эффективности деятельности работников ОБУСО «Львовский МКЦСОН» для рассмотрения и утверждения.

2.4. Распределение осуществляется по итогам каждого месяца, в соответствии с показателями и критериями. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола директор издает приказ о стимулирующей выплате.

2.5. Работникам, проработавшим неполный отчетный период выплата производится пропорционально отработанного времени.

2.6. Работникам, проработавшим в отчётный период от 1 до 3х дней, при определении среднего количества баллов по отделению социального обслуживания на дому эти дни не учитываются.

3. Для установления выплат стимулирующего характера применяются следующие показатели и критерии эффективности деятельности:

3.1. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заместителя директора.

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Максимальное количество баллов
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	Выполнение основных и количественных показателей социальной службы	1. Выполнение государственного задания: - выполнение 100% - выполнение менее 100%	ежемесячно	12 баллов 0 баллов
		2. Интенсивность и напряжённость работы, связанной со спецификой контингента: - наличие - отсутствие		12 баллов 0 баллов
		3. Разработка нормативных документов, относящихся к деятельности Центра: - участие - не участие		12 баллов 0 баллов
		4. Контроль за размещением информации о предоставлении государственных услуг на официальном сайте учреждения: - выполнение - не выполнение		10 баллов 0 баллов
		5. Внедрение инновационных и новых технологий в сфере социального обслуживания: - участие - не участие		10 баллов 0 баллов
		6. Организация контроля за бесперебойным функционированием и развитием материально-технической базы учреждения: - проведение проверок - отсутствие проверок		10 баллов 0 баллов
		7. Отсутствие чрезвычайных происшествий в учреждении: - отсутствие происшествий - наличие происшествий		10 баллов 0 баллов
		8. Координация работы по соблюдению требований пожарной безопасности (внеплановые тренировки членов ДПД), координация работы по соблюдению требований гражданской обороны, КЧС,		

		<p>координация работы по соблюдению требований охраны труда:</p> <ul style="list-style-type: none"> - отсутствие замечаний - наличие замечаний <p>9. Подготовка учреждения к работе в осенне – зимний период:</p> <ul style="list-style-type: none"> -отсутствие замечаний - наличие замечаний 		<p>10 баллов 0 баллов</p> <p>10 баллов 0 баллов Всего: 96 баллов</p>
Выплата за качество выполняемых работ	Качество выполнения важных, сложных и срочных работ	<p>1. Внедрение инновационных форм обслуживания:</p> <ul style="list-style-type: none"> - достижение результатов - отсутствие результатов <p>2. Организация проверки качества оказываемых услуг специалистами отделения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - проведение проверок -отсутствие проверок <p>3. Удовлетворённость граждан качеством и доступностью предоставленных социальных услуг:</p> <ul style="list-style-type: none"> - наличие жалоб - отсутствие жалоб <p>4. Выполнение особых поручений директора.</p>	ежемесячно	<p>до 10 баллов 0 баллов</p> <p>до 10 баллов 0 баллов</p> <p>до 10 баллов 0 баллов</p> <p>до 10 баллов Всего: 40 баллов</p>
Премиальные выплаты по итогам работы	Выполнение основных и специфических показателей и Качество выполнения важных, сложных и срочных работ.	<p>Достижение высоких результатов в работе в соответствующий период:</p> <ul style="list-style-type: none"> - качественное и своевременное ведение документации - участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий. 	По итогам месяца, квартала, года при наличии ФОТ	Размер определяется приказами директора учреждения

3.2. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности деятельности главного бухгалтера

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Максимальное количество баллов
Выплата за интенсивность и высокие результаты	Выполнение финансово-экономических функций	<p>1. Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и информации:</p> <ul style="list-style-type: none"> -выполнение в срок 	ежемесячно	9 баллов

работы	-не выполнение	0 баллов
	2. Кредиторская задолженность:	
	- отсутствие просроченной кредиторской задолженности на конец отчетного периода	9 баллов
	- наличие просроченной кредиторской задолженности на конец отчетного периода	0 баллов
	3 Соблюдение финансовой дисциплины:	9 баллов
	-отсутствие замечаний контролирующих организаций	0 баллов
	- наличие замечаний	
	4. Целевое и эффективное использование бюджетных средств, выделенных на выполнение государственного задания:	
	- уровень расходования бюджетных средств от 100%	9 баллов
	- менее 100%	0 баллов
5. Достижение утвержденных целевых показателей по соотношению среднемесячной заработной платы отдельных категорий работников к средней заработной плате по Курской области в соответствии с Указом Президента РФ от 7.05.2012 №597:		
- выполнение	10 баллов	
- не выполнение	0 баллов	
6.Интенсивность труда при выполнении и своевременной сдачи налоговой, бухгалтерской и других форм отчетности и информации по Центру:		
- выполнение	10 баллов	
- не выполнение	0 баллов	
7.Эффективность планирования расходования внебюджетных средств:		
- отсутствие замечаний	10 баллов	
- наличие замечаний	0 баллов	
8.Соблюдение сроков и порядка представления налоговой, статистической и иной отчетности:		
- отсутствие замечаний	10 баллов	
- наличие замечаний	0 баллов	
9.Высокий уровень самостоятельности и ответственности в решении финансовых вопросов Центра:		
- выполнение	10 баллов	
- не выполнение	0 баллов	
10.Организация контроля выполнения приказов, указаний, рекомендаций комитета, своевременность, достоверность, полнота качества представления отчетной документации:		
- выполнение	10 баллов	
- не выполнение	0 баллов	
	Всего: 96 баллов	

Выплата за качество выполняемых работ	Качество выполнения важных, сложных и срочных работ	<p>1.Качественная подготовка документов и своевременная выплата работникам пособий, компенсаций и других социальных выплат, установленных федеральным законодательством:</p> <ul style="list-style-type: none"> - отсутствие недоплат и переплат - наличие не доплаты и переплаты <p>2.Исполнительская и трудовая дисциплина, качественное ведение учетно-отчетной документации, выполнение расчетов по бюджету и т. д.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выполнение - не выполнение <p>3.Разработка нормативных документов, относящихся к деятельности Центра:</p> <ul style="list-style-type: none"> - участие - не участие <p>4.Выполнение особых поручений директора.</p>	ежемесячно	<p>до 10 баллов 0 баллов</p> <p>до 10 баллов 0 баллов</p> <p>до 10 баллов 0 баллов</p> <p>до 10 баллов</p> <p>Всего: 40 баллов</p>
Премиальные выплаты по итогам работы	Выполнение основных и специфических показателей качества выполнения важных, сложных и срочных работ	<i>Достижение высоких результатов в работе в соответствующий период: - качественное и своевременное ведение документации; - участие в течении соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.</i>	По итогам месяца, квартала, года при наличии ФОТ	Размер определяется приказами директора учреждения

3.3. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заведующего отделением социального обслуживания на дому

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Максимальное количество баллов
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	Выполнение основных и количественных показателей социальных услуг	<p>1. Выполнение государственного задания:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выполнение - не выполнение <p>2.Выполнение плановых, объёмных показателей(число обслуживаемых граждан пожилого возраста и инвалидов) в отделении</p> <ul style="list-style-type: none"> - выполнение 	ежемесячно	<p>6 баллов 0 баллов</p> <p>6 баллов</p>

		<p align="center"><i>- не выполнение</i></p> <p>3. Внедрение инновационных и новых технологий в сфере социального обслуживания</p> <p align="center"><i>- внедрение</i> <i>- не внедрение</i></p> <p>4. Выполнение дополнительных функций, не входящих в должностные обязанности. Степень участия в проведении работ за конкретный период времени, дополнительный объём работы, не связанный с основными обязанностями работника.</p> <p align="center"><i>- выполнение</i> <i>- не выполнение</i></p> <p>5. Участие в разработке нормативных документов, относящихся к деятельности Центра:</p> <p align="center"><i>- участие</i> <i>- не участие</i></p>		<p>0 баллов</p> <p>5 баллов 0 баллов</p> <p>5 баллов 0 баллов</p> <p>5 баллов 0 баллов</p>
		<p>6. Оценка особых условий работы (разрешение проблемных вопросов, связанных с социальным обслуживанием и жизнедеятельностью получателей социальных услуг)</p> <p align="center"><i>- выполнение</i> <i>- не выполнение</i></p> <p>7. Прохождение курсов повышения квалификации:</p> <p align="center"><i>- своевременное повышение</i> <i>- не своевременное повышение</i></p>		<p>6 баллов 0 баллов</p> <p>5 баллов 0 баллов Всего: 38 баллов</p>
Выплата за качество выполняемых работ	Качество выполнения важных, сложных и срочных работ	<p>1. Своевременное и качественное ведение документации, учёт и отчётность отделения:</p> <p align="center"><i>- без нарушений</i> <i>- с нарушениями</i></p> <p>2. Регулярный и качественный контроль за качеством оказания социальных услуг и их соответствием потребностям обслуживаемых гражданам:</p> <p align="center"><i>- без нарушений</i> <i>- с нарушениями</i></p> <p>3. Удовлетворенность граждан, находящихся на обслуживании в отделении качеством и доступностью предоставленных социальных услуг:</p>	ежемесячно	<p>до 10 баллов 0 баллов</p> <p>до 10 баллов 0 баллов</p> <p>до 10 баллов</p>

		<p>- отсутствие обоснованных жалоб - наличие обоснованных жалоб</p> <p>4. Выполнение особых поручений директора.</p>		<p>0 баллов до 10 баллов</p> <p>Всего: 40 баллов</p>
Премияльные выплаты по итогам работы	Выполнение основных и специфических показателей. Качество выполнения важных, сложных и срочных работ.	<p>Достижение высоких результатов в работе в соответствующий период:</p> <p>- качественное и своевременное ведение документации - участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.</p>	По итогам месяца, квартала, года при наличии ФОТ	Размер определяется приказами директора учреждения.

3.4. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности социального работника.

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Максимальное количество баллов
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	Выполнение основных и количественных показателей социальных услуг	1. Сумма средств, собранных социальным работником от оказания социальных услуг клиента в месяц:	ежемесячно	
		- сумма средств, собранных от оказания социальных услуг клиентам в месяц 4000руб и выше		20 баллов
		- сумма средств, собранных от оказания социальных услуг клиентам в месяц от 3500 до 4000 руб.		15 баллов
		- сумма средств, собранных от оказания социальных услуг клиентам в месяц от 3000 до 3500 руб.		10 баллов
		- сумма средств, собранных от оказания социальных услуг клиентам в месяц от 2500 руб. до 3000руб.		15 баллов
		- сумма средств, собранных от оказания социальных услуг клиентам в месяц менее 2500 руб.		0 баллов
		2. Интенсивность и напряжённость работы, связанной со спецификой контингента		
		- наличие		5 баллов
		- отсутствие		0 баллов
		3. Исполнительская и трудовая дисциплина:		
		- без замечаний		15 баллов
		- наличие 1 и более замечаний		0 баллов

		<p>4. Своевременное и правильное ведение учётно – отчётной документации: - отсутствие замечаний - наличие замечаний</p> <p>5. Соблюдение этического кодекса социального работника: - соблюдение -не соблюдение</p> <p>6. Индивидуальная нагрузка на одного социального работника: 9 человек и более от 8 человек до 9 человек от 7 человек до 8 человек от 6 человек до 7 человек от 5 человек до 6 человек менее 5 человек</p>		<p>15 баллов 0 баллов</p> <p>5 баллов 0 баллов</p> <p>40 баллов 35 баллов 25 баллов 15 баллов 5 баллов 0 баллов</p> <p>Всего: 100 баллов</p>
Выплата за качество выполняемых работ	Качество выполнения важных, сложных и срочных работ	<p>1. Внедрение инновационных форм обслуживания: - выполнение - не выполнение</p> <p>2.Взаимодействие с другими учреждениями, родственниками, соседями обслуживаемых - взаимодействие - не взаимодействие</p> <p>3.Качество обслуживания: (отсутствие обоснованных жалоб, своевременность и в полном объёме предоставление услуг, уровень удовлетворенности клиентов действиями работников): - отсутствие нарушений - наличие 1 и более нарушений</p> <p>4.Выполнение особых поручений директора.</p>	ежемесячно	<p>до 10 баллов 0 баллов</p> <p>до 10 баллов 0 баллов</p> <p>до 10 баллов 0 баллов</p> <p>до 10 баллов Всего: 40 баллов</p>
Премияльные выплаты по итогам работы	Выполнение основных и специфических показателей. Качество выполнения важных, сложных и срочных работ.	<p>Достижение высоких результатов в работе в соответствующий период: - качественное и своевременное ведение документации - участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.</p>	По итогам месяца, квартала, года при наличии ФОТ	Размер

3.5. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заведующего отделением организации и предоставления социальной помощи и (или) социальных услуг гражданам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Максимальное число баллов:
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	Выполнение основных и количественных показателей социальных услуг	<p>1.Оказание социальной помощи гражданам, нуждающимся в своевременном предоставлении мер социальной поддержки, направленных на временное поддержание их жизнедеятельности, неотложной помощи разового характера гражданам, находящимся в трудной жизненной ситуации, и нуждающимся в оказании социальной помощи и (или) социальных услугах</p> <ul style="list-style-type: none"> - выполнение - не выполнение <p>2. Внедрение инновационных и новых технологий в сфере социального обслуживания</p> <ul style="list-style-type: none"> - внедрение - не внедрение <p>3. Организация мероприятий по привлечению спонсорской помощи от учреждений, общественных организаций и частных лиц для оказания социальной поддержки гражданам (в сравнении с уровнем прошлого года):</p> <ul style="list-style-type: none"> - положительный результат - при снижении показателей <p>4.Ведение необходимой документации в соответствии с современными стандартами, и отчётности, периодичности предоставления документации</p> <ul style="list-style-type: none"> - отсутствие нарушений - наличие нарушений <p>5.Организация выявления и учёт граждан, остро нуждающихся в социальной защите:</p> <ul style="list-style-type: none"> - достижение положительных результатов - отсутствие положительных 	ежемесячно	<p>7 баллов 0 баллов</p> <p>7 баллов 0 баллов</p> <p>6 баллов 0 баллов</p> <p>6 баллов 0 баллов</p> <p>6 баллов 0 баллов</p>

		<p style="text-align: center;"><i>результатов</i></p> <p>6. Повышение курсов повышения квалификации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - своевременное повышение - несвоевременное повышение 		<p>6 баллов 0 баллов</p> <p>Всего: 38 баллов</p>
Выплата за качество выполняемых работ	Качество выполнения важных, сложных и срочных работ	<p>1. Выполнение плановых, объёмных показателей (число обслуживаемых граждан пожилого возраста и инвалидов) в отделении</p> <ul style="list-style-type: none"> - выполнение - не выполнение <p>2. Удовлетворенность граждан, обратившихся в отделение качеством и доступностью предоставления социальных услуг:</p> <ul style="list-style-type: none"> - отсутствие обоснованных жалоб - наличие обоснованных жалоб <p>3. Участие в разработке нормативных документов, относящихся к деятельности Центра:</p> <ul style="list-style-type: none"> - участие - не участие <p>4. Выполнение особых поручений директора.</p>	ежемесячно	<p>до 10 баллов 0 баллов</p> <p>до 10 баллов 0 баллов</p> <p>до 10 баллов 0 баллов</p> <p>до 10 баллов</p> <p>Всего: 40 баллов</p>
Премиальные выплаты по итогам работы	Выполнение основных и специфических показателей. Качество выполнения важных, сложных и срочных работ.	<p>Достижение высоких результатов в работе в соответствующий период:</p> <ul style="list-style-type: none"> - качественное и своевременное ведение документации - участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий. 	По итогам месяца, квартала года при наличии ФОТ	Размер определяется приказами директора учреждения

3.6. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности специалиста по социальной работе отделения организации и предоставления социальной помощи и (или) социальных услуг гражданам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Максимальное число баллов
----------------------	---------------------------	---	---------------	---------------------------

оплата за интенсивно сть и высокие результаты работы	Выполнение основных и количественн ых показателей социальных услуг	<p>1.Интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>выполнение</i> - <i>не выполнение</i> <p>2. Организация мероприятий по привлечению спонсорской помощи от учреждений, общественных организаций и частных лиц для оказания социальной поддержки гражданам (в сравнении с уровнем прошлого года):</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>положительный результат</i> - <i>при снижении показателей</i> <p>3.Ведение необходимой документации в соответствии с современными стандартами, предоставление отчётности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>отсутствие нарушений</i> - <i>наличие нарушений</i> <p>4.Организация выявления и учёт граждан, остро нуждающихся в социальной защите:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>достижение положительных результатов</i> - <i>отсутствие положительных результатов</i> <p>5. Повышение курсов повышения квалификации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>своевременное повышение</i> - <i>несвоевременное повышение</i> 	ежемесячно	<p>6 баллов 0 баллов</p> <p>6 баллов 0 баллов</p> <p>6 баллов 0 баллов</p> <p>6 баллов 0 баллов</p> <p>5 баллов 0 баллов</p> <p>Всего: 29 баллов</p>
Выплата за качество выполняем ых работ	Качество выполнения важных, сложных и срочных работ	<p>1. Внедрение инновационных и новых технологий в сфере социального обслуживания</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>внедрение</i> - <i>не внедрение</i> <p>2. Удовлетворенность граждан, обратившихся в отделение качеством и доступностью предоставления социальных услуг:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>отсутствие обоснованных жалоб</i> - <i>наличие обоснованных жалоб</i> <p>3.Индивидуальный подход к получателям социальных услуг</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>выполнение</i> - <i>не выполнение</i> <p>4.Выполнение особых поручений директора.</p>	ежемесячно	<p>до10 баллов 0 баллов</p> <p>до10 баллов 0 баллов</p> <p>до10 баллов 0 баллов</p> <p>до 10 баллов</p>

				Всего: 40 баллов
Премиальные выплаты по итогам работы	Выполнение основных и специфических показателей. Качество выполнения важных, сложных и срочных работ.	Достижение высоких результатов в работе в соответствующий период: - <i>качественное и своевременное ведение документации</i> - <i>участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.</i>	По итогам месяца, квартала, года при наличии ФОТ	Размер определяется приказами директора учреждения

3.7. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности специалиста по охране труда.

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Максимальное число баллов
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	Выполнение основных и количественных показателей социальных услуг	1. Организация контроля за соблюдением законодательных нормативно – правовых актов по охране труда в структурных подразделениях: - <i>высокий уровень контроля за соблюдением законодательных, нормативно – правовых актов по охране труда</i> - <i>отсутствие контроля</i>	ежемесячно	12 баллов
		2. Своевременная организация проведения инструктажей, обучения, проверка знаний по охране труда работников учреждения: - <i>своевременная организация</i> - <i>при наличие нарушений</i>		0 баллов
		3. Достижение позитивных результатов по профилактике травматизма: - <i>отсутствие травматизма</i> - <i>наличие травматизма</i>		12 баллов 0 баллов
		4. Ведение документации и отчетности по охране труда. Отсутствие замечаний по результатам проверки контролирующих органов: - <i>отсутствие замечаний со стороны</i>		11 баллов 0 баллов
				11 баллов

		<p><i>проверяющих органов</i> - наличие замечаний со стороны <i>проверяющих органов</i></p> <p>5. Формирование информационной базы и наглядной агитации в учреждении по вопросам охраны труда: - <i>открытость и доступность информации в учреждении</i> - <i>отсутствие информации</i></p> <p>6. Контроль за прохождением курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовке: - <i>своевременный контроль</i> - <i>отсутствие контроля</i></p>		<p>0 баллов</p> <p>11 баллов</p> <p>0 баллов</p> <p>11 баллов</p> <p>0 баллов</p> <p>Всего: 68 баллов</p>
Выплата за качество выполняемых работ	Качество выполнения важных, сложных и срочных работ	<p>1. Разработка нормативных документов, относящихся к деятельности Центра. - <i>выполнение</i> - <i>не выполнение</i></p> <p>2. Качественное ведение документации по ГО и ЧС. - <i>выполнение</i> - <i>не выполнение</i></p> <p>3. Взаимодействие с другими учреждениями. - <i>выполнение</i> - <i>не выполнение</i></p> <p>4. Выполнение особых поручений директора.</p>	ежемесячно	<p>до 10 баллов</p> <p>0 баллов</p> <p>до 10 баллов</p> <p>0 баллов</p> <p>до 10 баллов</p> <p>0 баллов</p> <p>до 10 баллов</p> <p>Всего: 40 баллов</p>
Премияльные выплаты по итогам работы	Выполнение основных и специфических показателей качества выполнения важных, сложных и срочных работ.	<p>Достижение высоких результатов в работе в соответствующий период: - <i>качественное и своевременное ведение документации</i> - <i>участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.</i></p>	По итогам месяца, квартала, года при наличии ФОТ	Размер определяется приказами директора учреждения

3.8. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности инспектор по кадрам

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Максимальное количество баллов
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	Выполнение основных и количественных показателей социальных услуг	<p>1. Обеспечение укомплектованности кадрами:</p> <ul style="list-style-type: none"> - в полном объёме - не в полном объёме <p>2. Контроль за своевременным исполнением распоряжений, приказов и поручений директора:</p> <ul style="list-style-type: none"> - своевременное исполнение - несвоевременное исполнение <p>3. Координация работы по повышению квалификации сотрудников:</p> <ul style="list-style-type: none"> - своевременная работа - несвоевременная работа <p>4. Отсутствие нареканий и жалоб со стороны сотрудников:</p> <ul style="list-style-type: none"> - отсутствие жалоб - наличие жалоб <p>5. Ведение документации по бронированию и военному учёту сотрудников Центра.</p> <ul style="list-style-type: none"> - выполнение - не выполнение 	ежемесячно	<p>24 баллов 0 баллов</p> <p>23 баллов 0 баллов</p> <p>24 баллов 0 баллов</p> <p>23 балла 0 баллов</p> <p>23 балла 0 баллов</p> <p>Всего: 117 баллов</p>
Выплата за качество выполняемых работ	Качество выполнения важных, сложных и срочных работ	<p>1. Разработка нормативных документов, относящихся к деятельности Центра.</p> <ul style="list-style-type: none"> - выполнение - не выполнение <p>2. Интенсивность и напряжённость работы, связанной со спецификой контингента.</p> <ul style="list-style-type: none"> - в полном объёме - не в полном объёме <p>3. Качество ведения кадрового делопроизводства:</p> <ul style="list-style-type: none"> - отсутствие нарушений - наличие нарушений <p>4. Выполнение особых поручений директора.</p>	ежемесячно	<p>до 10 баллов 0 баллов</p> <p>до 10 баллов 0 баллов</p> <p>до 10 баллов 0 баллов</p> <p>до 10 баллов</p> <p>Всего: 40 баллов</p>

Премияльные выплаты по итогам работы	Выполнение основных и специфических показателей качества выполнения важных, сложных и срочных работ.	Достижение высоких результатов в работе в соответствующий период: - <i>качественное и своевременное ведение документации</i> - <i>участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.</i>	По итогам месяца, квартала года при наличии ФОТ	Размер определяется приказами директора учреждения
--------------------------------------	--	--	---	--

3.9. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности деятельности бухгалтера 1 категории

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Максимальное количество баллов
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	Выполнение финансово-экономических функций	<p>1. Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и информации: - <i>выполнение в срок</i> - <i>не выполнение</i></p> <p>2. Кредиторская задолженность: - <i>отсутствие просроченной кредиторской задолженности на конец отчетного периода</i> - <i>наличие просроченной кредиторской задолженности на конец отчетного периода</i></p> <p>3. Соблюдение финансовой дисциплины: - <i>отсутствие замечаний контролирурующих организаций</i> - <i>наличие замечаний</i></p> <p>4. Достижение утвержденных целевых показателей по соотношению среднемесячной заработной платы отдельных категорий работников к средней заработной плате по Курской области в соответствии с Указом Президента РФ от 7.05.2012 №597 - <i>выполнение</i> - <i>не выполнение</i></p> <p>5. Высокий уровень ответственности в решении финансовых вопросов учреждения. - <i>выполнение</i></p>	ежемесячно	<p>10 баллов 0 баллов</p> <p>10 баллов 0 баллов</p> <p>10 баллов 0 баллов</p> <p>10 баллов 0 баллов</p>

		<p style="text-align: center;">- не выполнение</p> <p>6. Внедрение инновационных технологий в сфере бухгалтерского учёта.</p> <p style="text-align: center;">- выполнение - не выполнение</p> <p>7. Организация контроля кассовых операций выполнения приказов, указаний, рекомендаций, своевременность, достоверность, полнота качества представления отчетной документации и информации:</p> <p style="text-align: center;">- выполнение - не выполнение</p>		<p>10 баллов 0 баллов</p> <p>10 баллов 0 баллов</p> <p>Всего: 70 балла</p>
Выплата за качество выполняемых работ	Качество выполнения важных, сложных и срочных работ	<p>1. Исполнительская и трудовая дисциплина, качественное ведение учетно-отчетной документации, выполнение расчетов по бюджету:</p> <p style="text-align: center;">- выполнение - не выполнение</p> <p>2. Качественная подготовка документов и своевременная выплата работникам пособий, компенсаций и других социальных выплат, установленных федеральным законодательством:</p> <p style="text-align: center;">- отсутствие не доплат и переплат - наличие не доплаты и переплаты</p> <p>3. Внедрение инновационных технологий в сфере бухгалтерского учёта.</p> <p style="text-align: center;">-выполнение - не выполнение</p> <p>4. Выполнение особых поручений директора.</p>	ежемесячно	<p>до 10 баллов 0 баллов</p> <p>до 10 баллов 0 баллов</p> <p>до 10 баллов 0 баллов</p> <p>до 10 баллов</p> <p>Всего: 40 баллов</p>
Премиальные выплаты по итогам работы	Выполнение основных и специфических показателей их Качество выполнения важных, сложных и	<p>Достижение высоких результатов в работе в соответствующий период:</p> <p style="text-align: center;">-качественное и своевременное ведение документации; - участие в течении соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.</p>	По итогам месяца, квартала, года при наличии ФОТ	Размер определяется приказами директора учреждения

	срочных работ			
--	---------------	--	--	--

3.10. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности ведущего бухгалтера

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Максимальное количество баллов
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	Выполнение финансово-экономических функций	1. Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов -выполнение в срок -не выполнение	ежемесячно	13 баллов
		2. Кредиторская задолженность: - отсутствие просроченной кредиторской задолженности на конец отчетного периода - наличие просроченной кредиторской задолженности на конец отчетного периода		13 баллов
		3. Соблюдение финансовой дисциплины: -отсутствие замечаний контролирурующих организаций - наличие замечаний		13 баллов
		4. Целевое и эффективное использование бюджетных средств, выделенных на выполнение государственного задания: -уровень расходования бюджетных средств от 100% -менее 100%		13 баллов
		5. Достижение утвержденных целевых показателей по соотношению среднемесячной заработной платы отдельных категорий работников к средней заработной плате по Курской области в соответствии с Указом Президента РФ от 7.05.2012 №597 - выполнение - не выполнение		13 баллов
		6. Интенсивность труда при выполнении и своевременной сдачи отчётности по Центру. - выполнение - не выполнение		13 баллов
		7. Эффективность планирования		0 баллов

		<p>расходования внебюджетных средств: - отсутствие замечаний - наличие замечаний</p> <p>8. Исполнительская и трудовая дисциплина выполнения расчётов по бюджету - выполнение - не выполнение</p>		<p>15 баллов 0 баллов</p> <p>15 баллов 0 баллов</p> <p>Всего: 108 баллов</p>
Выплата за качество выполняемых работ	Качество выполнения важных, сложных и срочных работ	<p>1. Высокий уровень ответственности в решении финансовых вопросов учреждения. - выполнение - не выполнение</p> <p>2. Качественная подготовка документов и своевременная выплата работникам пособий, компенсаций и других социальных выплат, установленных федеральным законодательством: -отсутствие не доплат и переплат -наличие не доплаты и переплаты</p> <p>3. Внедрение инновационных технологий в сфере бухгалтерского учёта. -выполнение - не выполнение</p> <p>4. Выполнение особых поручений директора.</p>	ежемесячно	<p>до 10 баллов 0 баллов</p> <p>до 10 баллов 0 баллов</p> <p>до 10 баллов 0 баллов до 10 баллов Всего: 40 баллов</p>
Премиальные выплаты по итогам работы	Выполнение основных и специфических показателей качества выполнения важных, сложных и срочных работ	<p>Достижение высоких результатов в работе в соответствующий период: -качественное и своевременное ведение документации; - участие в течении соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.</p>	По итогам месяца, квартала, года при наличии ФОТ	Размер определяется приказами директора учреждения

3.11. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности программиста.

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Максимальное количество баллов
----------------------	---------------------------	---	---------------	--------------------------------

<p>Выплата за интенсивность и высокие результаты работы</p>	<p>Выполнение основных и количественных показателей социальных услуг</p>	<p>1. Внедрение инновационных методов работы. - <i>выполнение</i> - <i>не выполнение</i></p> <p>2. Поддержка бесперебойного приема и отправки документации по электронной почте: - <i>соблюдение</i> - <i>нарушение</i></p> <p>3. Отсутствие обоснованных жалоб на состояние ЭВМ со стороны сотрудников учреждения: - <i>отсутствие жалоб</i> - <i>наличие жалоб</i></p> <p>4. Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок в работе ПК: - <i>своевременное выполнение</i> - <i>несвоевременное выполнение</i></p> <p>5. Проведение консультаций по работе с программным обеспечением: - <i>проведение</i> - <i>не проведение</i></p>	<p>ежемесячно</p>	<p>11 баллов 0 баллов</p> <p>12 баллов 0 баллов</p> <p>11 баллов 0 баллов</p> <p>11 баллов 0 баллов</p> <p>11 баллов 0 баллов</p> <p>Всего: 56 баллов</p>
<p>Выплата за качество выполняемых работ</p>	<p>Качество выполнения важных, сложных и срочных работ</p>	<p>1. Своевременная и качественная установка программного обеспечения на ПК: - <i>соблюдение сроков</i> - <i>нарушение сроков</i></p> <p>2. Интенсивность и напряжённость работы. - <i>в полном объёме</i> - <i>не в полном объёме</i></p> <p>3. Обучение сотрудников учреждения компьютерной грамотности. - <i>выполнение</i> - <i>не выполнение</i></p> <p>4. Выполнение особых поручений директора.</p>	<p>ежемесячно</p>	<p>до 10 баллов 0 баллов</p> <p>до 10 баллов 0 баллов</p> <p>до 10 баллов 0 баллов</p> <p>до 10 баллов</p> <p>Всего: 40 баллов</p>

Премияльные выплаты по итогам работы	Выполнение основных и специфических показателей Качество выполнения важных, сложных и срочных работ.	Достижение высоких результатов в работе в соответствующий период: - <i>качественное и своевременное исполнение обязанностей</i> - <i>участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.</i>	По итогам месяца, квартала, года при наличии ФОТ	Размер определяется приказами директора учреждения
--------------------------------------	---	---	--	--

3.12. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности водителя.

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Максимальное количество баллов
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	Выполнение основных и количественных показателей социальных услуг	1. Обеспечение безопасности перевозки - <i>отсутствие замечаний</i> - <i>наличие замечаний</i> 2. Поддержание санитарного состояния автомобиля. - <i>выполнение</i> - <i>не выполнение</i> 3. Своевременное устранение неисправности автомобиля: - <i>своевременное</i> - <i>несвоевременное</i> 4. Отсутствие нарушений правил дорожного движения: - <i>отсутствие замечаний</i> - <i>наличие замечаний</i>	ежемесячно	25 баллов 0 баллов 24 баллов 0 баллов 24 баллов 0 баллов 24 баллов 0 баллов Всего: 97 баллов
Выплата за качество выполняемых работ	Качество выполнения важных, сложных и срочных работ	1. Качественное ведение документации: - <i>отсутствие замечаний</i> - <i>наличие замечаний</i> 2. Надлежащее исполнение трудовых обязанностей - <i>выполнение</i> - <i>не выполнение</i> 3. Соблюдение норм расходов ГСМ - <i>выполнение</i> - <i>не выполнение</i> 4. Выполнение особых поручений директора.	ежемесячно	до 10 баллов 0 баллов до 10 баллов 0 баллов до 10 баллов 0 баллов до 10 баллов Всего: 40 баллов

Премиальные выплаты по итогам работы	Выполнение основных и специфических показателей качества выполнения важных, сложных и срочных работ.	Достижение высоких результатов в работе в соответствующий период: - <i>качественное и своевременное ведение документации</i> - <i>участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.</i>	По итогам месяца, квартала, года при наличии ФОТ	Размер определяется приказами директора учреждения
--------------------------------------	--	--	--	--

3.13. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности уборщика служебных помещений.

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Максимальное количество баллов
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	Выполнение основных и количественных показателей социальных услуг	1. Содержание закреплённых помещений и территорий в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии. - <i>выполнение</i> - <i>не выполнение</i> 2. Соблюдение правил санитарии и гигиены: - <i>выполнение</i> - <i>не выполнение</i> 3. Бережное отношение к вверенному инвентарю, оборудованию Центра. - <i>выполнение</i> - <i>не выполнение</i>	ежемесячно	32 балла 0 баллов 32 балла 0 баллов 32 балла 0 баллов Всего: 96 баллов
Выплата за качество выполняемых работ	Качество выполнения важных, сложных и срочных работ	1. Качественное выполнение должностной инструкции: - <i>выполнение</i> - <i>не выполнение</i> 2. Выполнение правил и норм уборки закреплённой территории - <i>выполнение</i> - <i>не выполнение</i> 3. Аккуратность и последовательность в работе. - <i>выполнение</i>	ежемесячно	до 10 баллов 0 баллов до 10 баллов 0 баллов до 10 баллов

		- не выполнение 4. Выполнение особых поручений директора.		0 баллов до 10 баллов Всего: 40 баллов
Премияльные выплаты по итогам работы	Выполнение основных и специфических показателей Качество выполнения важных, сложных и срочных работ.	Достижение высоких результатов в работе в соответствующий период: - <i>качественное и своевременное исполнение обязанностей</i> - <i>участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.</i>	По итогам месяца, квартала, года при наличии ФОТ	Размер определяется приказами директора учреждения

3.14. Определяется размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на текущий период. Определяется стоимость одного балла. Сумма конкретной выплаты работнику определяется путем умножения набранного им количества баллов на стоимость одного балла. В результате получаем размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника на текущий период.

4. Премияльные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год).

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении так и в процентном отношении к минимальному окладу (должностному окладу) с учетом повышающего коэффициента за работу в сельской местности. Максимальным размером премии не ограничены. Премирование работников осуществляется на основе положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения.

5. Выплата за выслугу лет работникам учреждения

Выплаты за выслугу лет работникам учреждения устанавливаются в следующих размерах:

20 процентов оклада (должностного оклада) - за первые три года и 10 процентов - за каждые последующие два года работы, но не выше 30 процентов оклада (должностного оклада) всем работникам учреждения.

Изменение размера выплаты за выслугу лет производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера доплаты, если документы, подтверждающие выслугу лет, находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего выслугу лет.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за выслугу лет, включаются:

- 1) периоды работы в медицинских организациях и организациях социального обслуживания;
- 2) периоды работы на должностях медицинских работников в организациях и их структурных подразделениях, входящих в систему федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора, а также организаций социального обслуживания;

3) периоды нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если данному периоду предшествовала работа, дающая право на получение выплаты за выслугу лет в медицинских организациях и организациях социального обслуживания;

Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет:

1) всем работникам учреждения:

а) время непрерывной работы, как по основной работе, так и по совместительству на любых должностях в медицинских организациях системы здравоохранения и социального обслуживания населения;

б) время работы в централизованных бухгалтериях при учреждениях социального обслуживания населения;

2) стаж работы сохраняется при поступлении на работу в учреждение при отсутствии во время перерыва другой работы:

а) не позднее одного месяца:

- со дня увольнения из медицинских организаций системы здравоохранения и социального обслуживания населения;

- в случае увольнения по основаниям пункта 8 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации;

б) не позднее трёх месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения, сокращения численности или штата работников учреждения.

6. Заключительная часть

6.1. Учреждение имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

6.2. Все изменения и дополнения к настоящему Положению утверждаются по согласованию с советом трудового коллектива.