

## СОГЛАСОВАНО

мотивированное мнение первичной профсоюзной организации



Е.М. Гудова

« 29 » января 2019г.

## УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБУ РО «Комплексный центр социального обслуживания населения города Рязань»



Т.С. Бандуркина

« 29 » января 2019г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

### о премировании и материальном стимулировании работников ГБУ РО «Комплексный центр социального обслуживания населения города Рязань»

1. Настоящее положение устанавливает порядок и условия премирования работников ГБУ РО «Комплексный центр социального обслуживания населения города Рязань» (далее - Учреждение) в соответствии с законодательством Российской Федерации, с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012г. № 2190-р, законодательством Рязанской области, приказом Министерства социальной защиты населения Рязанской области № 75 от 27 декабря 2013г. «О системе показателей эффективности деятельности государственных учреждений Рязанской области, подведомственных министерству социальной защиты населения Рязанской области, их руководителей и работников» и Положением об оплате труда работников ГБУ РО «Комплексный центр социального обслуживания населения города Рязань».

2. Премирование осуществляется в пределах лимитов субсидий на выполнение государственного задания, выделенных на оплату труда работников Учреждения, а так же средств, от оказания учреждением услуг, входящих в региональный перечень социальных услуг в соответствии со ст. 5 Закона Рязанской области от 10.11.2014г. № 66-ОЗ «О регулировании отдельных вопросов в сфере социального обслуживания граждан на территории Рязанской области» и дополнительных социальных услуг не входящих в

региональный перечень социальных услуг в соответствии с Положением о порядке предоставления дополнительных социальных услуг, не входящих в перечень гарантированных социальных услуг, предоставляемых гражданам пожилого возраста и инвалидам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации ГБУ РО «Комплексный центр социального обслуживания населения города Рязань».

3. Премирование работников Учреждения производится в целях усиления их материальной заинтересованности в улучшении результатов деятельности по предоставлению гарантированных государством социальных услуг гражданам пожилого возраста и инвалидам, состоящих на социальном обслуживании в Учреждении, и не является гарантированной выплатой, предоставляемой Учреждением.

4. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу могут быть установлены следующие премии:

- премия за эффективность труда;
- премия за интенсивность труда;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

4.1. Премия за эффективность труда в соответствии с условиями эффективных контрактов начисляется по итогам работы за квартал за эффективное и качественное выполнение работником своих трудовых обязанностей на основании критериев оценки эффективности, определенных в Приложении 1 к данному Положению. Эффективность и качество оцениваются в баллах в соответствии с критериями оценки эффективности с определением коэффициента эффективности:

$$K_{\text{эф}} = \left( \frac{\text{Кол-во набранных баллов}}{\text{Максимальное кол-во баллов}} \right)$$

Размер премии каждому работнику определяется по количеству баллов, набранному работником по соответствующим показателям критериев с

определением коэффициента эффективности и расчетом суммы премии, исходя из процента от должностного оклада, указанного в эффективном контракте, заключенным с работником, умноженного на коэффициент эффективности:

$$\text{Максимальный размер премии} = \text{Кэф} \times (\text{должностной оклад} \times \%)$$

Размер процента от должностного оклада зависит от экономии ФОТ.

Оценку эффективности осуществляют субъекты оценки с привлечением комиссии, с входящим в неё председателем первичной профсоюзной организации.

В отношении социальных работников, медсестер, специалистов по социальной работе, психологов, логопедов, социальных педагогов, техника-программиста, водителей, работников отделения дневного пребывания граждан пожилого возраста и инвалидов и детей из семей, находящихся в трудной жизненной ситуации и работников отдела материально-технического обеспечения предварительную оценку эффективности осуществляют заведующие отделений и заместители директора Учреждения.

В отношении заведующих отделениями предварительную оценку эффективности осуществляют заместители директора и директор Учреждения.

В отношении отдела правовой работы и организации закупок, отдела кадровой работы и делопроизводства предварительную оценку эффективности осуществляют начальники соответствующих отделов и директор Учреждения.

В отношении заведующих отделениями предварительную оценку эффективности осуществляют заместители директора и директор Учреждения.

В отношении работников бухгалтерии предварительную оценку эффективности осуществляют главный бухгалтер и директор Учреждения.

В отношении заместителей директора и главного бухгалтера предварительную оценку эффективности осуществляет директор Учреждения.

Проведенная предварительная оценка эффективности сотрудников рассматривается комиссией для проведения оценки эффективности деятельности работников. Основной задачей комиссии является реализация принципа объективности при определении оценки эффективности работников Учреждения на основании предварительной оценки работы каждого сотрудника

от руководителей структурных подразделений. Комиссия для проведения оценки эффективности деятельности работников утверждается приказом директора по Учреждению. Порядок работы комиссии для проведения оценки эффективности деятельности работников приведен в Приложении 2 к данному Положению.

Премия за эффективность труда по итогам работы (месяц/квартал/год) оформляется приказом директора Учреждения.

Премия за эффективность труда по итогам работы (месяц/квартал/год) выплачивается сотруднику, при условии, что данный сотрудник проработал в данном Учреждении и в соответствующей должности не менее одного месяца. В случае перевода сотрудника Учреждения с одной должности на другую решение о премировании данного сотрудника принимает комиссия для проведения оценки эффективности деятельности работников.

Премия за эффективность труда социальным работникам ОСО-1, ОСО-2, ОССО-1, ОССО-2, отделение ресоциализация устанавливается по итогам работы за месяц.

Размер премии = количество набранных баллов x стоимость 1 балла

Стоимость 1 балла рассчитывается исходя из суммы доведения ФОТ до установленных показателей по средней заработной плате.

4.2. Премия за интенсивность труда выплачивается в соответствии с условиями эффективных контактов по итогам работы за (месяц/квартал/год) и учитывает:

- творческий подход работника к подготовке инициативных предложений по улучшению деятельности учреждения;
- выполнение дополнительного объема работ;
- выполнение должностных обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией (при условии, что такое выполнение обязанностей не наносит ущерба выполнению основных трудовых обязанностей работника).

Премия за интенсивность труда выплачивается на основании ходатайства руководителя структурного подразделения. Решение об установлении премии принимает директор Учреждения. Премия устанавливается работнику персонально и оформляется приказом директора Учреждения.

Размер премий за интенсивность труда определяется в абсолютном размере и зависит от экономии ФОТ. Размер премии по категориям работников приведен в Приложении 3 к данному Положению.

4.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается по итогам работы за (месяц/квартал/год) за выполнение работы, связанной с выполнением и обеспечением основных задач и функций учреждения, выполненных с образцовым качеством, в особо сжатые сроки и с повышенной напряженностью. Конкретный размер премий за выполнение особо важных и срочных работ определяется в процентах к должностному окладу и зависит от экономии ФОТ. Максимальный размер премии ограничен, и не может составлять более двух окладов.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается на основании ходатайства руководителя структурного подразделения. Решение об установлении премии принимает директор Учреждения. Премия устанавливается работнику персонально и оформляется приказом директора Учреждения.

5. Работник, совершивший прогул (в том числе отсутствующий на месте выполнения своих должностных обязанностей более четырех часов без уважительных причин, либо появившийся на работе в нетрезвом состоянии) лишается премии полностью, вне зависимости от применения к нему мер дисциплинарного воздействия. Работники, к которым применялись меры дисциплинарного воздействия за другие проступки, лишаются премии полностью или частично на основании решения комиссии для проведения оценки эффективности деятельности работников.

6. Работникам, проработавшим неполный месяц и уволившимся по собственному желанию ранее оценки эффективности работы Учреждения за соответствующий квартал, премия не выплачивается.

7. Для сотрудников, не перешедших на эффективный контракт премия за эффективность труда, премия за интенсивность труда и премия за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается директором Учреждения персонально в отношении каждого работника и оформляется приказом по Учреждению.

8. Руководящему составу Учреждения устанавливается следующая система выплат стимулирующего характера:

- надбавка за качество выполняемых работ;
- премия по результатам работы за 1 квартал, полугодие, 9 месяцев, год;
- премия за выполнение заданий особой важности и сложности.

8.1 Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителю Учреждения приказом министерства труда и социальной защиты населения Рязанской области в размере до 20 процентов от должностного оклада ежемесячно, при условии выполнения критериев, указанных в приложении №2 Положения.

При невыполнении одного из критериев размер стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ снижается на 4 процента за каждый показатель.

8.2 Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ для заместителей и главного бухгалтера Учреждения производится на условиях и в порядке, определенном руководителем Учреждения.

8.3 Премия по результатам работы за 1 квартал, полугодие, 9 месяцев, год – устанавливается по результатам работ за выполнение целевых показателей эффективности деятельности Учреждения. Размер премиального фонда утверждается на текущий финансовый год приказом министерства труда и социальной защиты населения Рязанской области. Премимальный фонд устанавливается в размере до трехкратной величины суммы должностного оклада. При выполнении показателей оценки эффективности деятельности Учреждения размер премии за 1 квартал, полугодие, 9 месяцев, год равен 100 процентам от размера премии, установленного для данного периода.

8.4 Премия за выполнение заданий особой важности и сложности – выплачивается за выполнение в полном объеме и на высоком профессиональном уровне особо важных и сложных заданий и поручений, принятых в отношении Учреждения в соответствии с его компетенцией, устанавливается приказом министерства труда и социальной защиты населения Рязанской области в размере до 1 (одного) должностного оклада.

Приложение 2  
к Положению о премировании и  
материальном стимулировании  
работников ГБУ РО «Комплексный  
центр социального обслуживания  
населения города Рязань»

Порядок работы комиссии для проведения оценки эффективности  
деятельности работников

1. Оценка эффективности деятельности работников ГБУ РО «Комплексный центр социального обслуживания населения города Рязань» (далее – учреждение) осуществляется в целях повышения качества предоставляемых учреждением услуг, реализации системы морального и материального стимулирования работников.

2. Оценка эффективности деятельности работников учреждения осуществляется оценочной комиссией (далее – Комиссия).

Комиссия в своей деятельности руководствуется Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об оплате труда работников ГБУ РО «Комплексный центр социального обслуживания населения города Рязань», иными нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда, настоящим положением, локальными актами учреждения.

3. Оценка эффективности деятельности работников проводится ежеквартально в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности работников, утвержденных приказом директора.

4. Основной задачей Комиссии является реализация принципа объективности при определении оценки эффективности деятельности работников Учреждения на основании предварительной оценки работы каждого сотрудника от руководителей структурных подразделений.

5. Комиссия для выполнения своей основной задачи имеет право:

рассматривать отчеты руководителей структурных подразделений Учреждения, о достижении установленных для работников Учреждения критериев эффективности;

привлекать к участию в заседаниях комиссии руководителей структурных подразделений Учреждения;

получать от руководителей структурных подразделений Учреждения и от работников Учреждения необходимую информацию, касающуюся показателей эффективности деятельности работников учреждения.

6. Комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов Комиссии.

Секретарь комиссии своевременно уведомляет членов Комиссии о времени, дате и месте проведения заседания Комиссии, готовит документы к заседанию Комиссии и протокол заседания Комиссии.

Заседания Комиссии проводятся в конце отчетного периода. Дата очередного заседания Комиссии назначается председателем Комиссии.

Заседания Комиссии проводит председатель Комиссии, а при его отсутствии - заместитель председателя Комиссии.

Общее руководство деятельностью Комиссии осуществляет председатель Комиссии.

Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины списочного состава Комиссии.

7. Решения Комиссии об оценке эффективности деятельности работников оформляются в течение 3х рабочих дней в виде протокола заседания Комиссии, в который включаются:

информация об итоговом количестве набранных каждым работников баллов за отчетный период;

выводы об эффективности и результативности деятельности работников Учреждения;

иные сведения, выводы и рекомендации по вопросам, отнесенным к компетенции Комиссии.

8. На основании протокола Комиссии не позднее пятнадцати рабочих дней осуществляется подготовка документов о материальном стимулировании работников учреждения в соответствии с количеством набранных баллов.

Приложение 3  
к Положению о премировании и  
материальном стимулировании  
работников ГБУ РО «Комплексный  
центр социального обслуживания  
населения города Рязань»

Максимальный размер премии за интенсивность труда по категориям  
работников.

№ п/п	Наименование должности	Максимальный размер, руб.
Основной персонал		
1.	Социальный работник	5000
2.	Медсестра	5000
3.	Специалист по социальной работе	4000
4.	Психолог	3000
5.	Социальный педагог	3000
6.	Логопед	3000
7.	Педагог-психолог	3000
8.	Юрист	5000
9.	Заведующие отделением	5000
10.	Старшая медсестра	5000
11.	Медсестра ЛФК	5000
Вспомогательный персонал		
12.	Специалист по охране труда	3000
13.	Уборщица	1000
14.	Сторож	1000
15.	Плотник	1000
16.	Дворник	1500
17.	Слесарь-электромонтер	1000
18.	Слесарь-сантехник	1000
19.	Рабочий по благоустройству территории	1500
20.	Агент по снабжению	1000

21.	Водитель	3000
22.	Культурорганизатор	2000
23.	Повар	2000
24.	Рабочий по кухне	2000
25.	Официант	2000
26.	Гардеробщик	1500
27.	Специалист ОК	3000
28.	Делопроизводитель	2000
29.	Ведущий экономист	3000
30.	Бухгалтер	3000
31.	Техник- программист	2000
32.	Кладовщик	2000
Административно-управленческий персонал		
33.	Заместитель директора	8000
34.	Главный бухгалтер	8000
35.	Заместитель главного бухгалтера	5000
36.	Начальник отдела правовой работы и организации закупок	5000
37.	Начальник отдела кадровой работы и делопроизводства	5000
38.	Завхоз	1000
39.	Начальник гаража	5000