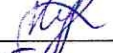


СОГЛАСОВАНО

Председатель Первичной  
профсоюзной организации

  
Д.Ю. Кукленко  
«15» 01 2020 года



УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ

«ЦСОН» Кировского района  
г. Ростова-на-Дону

Т.Е. Марченко

«15» 01 2020 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы и за качество выполняемых работ для все категорий работников муниципального бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания населения Кировского района города Ростова-на-Дону»

### 1. Цели и задачи настоящего положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Ростовской области от 28.02.2013 года № 107 «Об утверждении плана мероприятий (дорожной карты) «Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения Ростовской области (2013-2018) с изменениями на 01.01.2020 года, Постановлением Администрации города Ростова-на-Дону от 18.01.2017 года № 17 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Департаменту социальной защиты населения города Ростова-на-Дону, по виду экономической деятельности «Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания» с изменениями на 01.01.2020 год, Положением об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания населения Кировского района города Ростова-на-Дону» от 18.01.2017 года в целях усиления материальной заинтересованности работников, в повышении эффективности труда, улучшения качества оказываемых ими услуг и росте квалификации.

1.2. Положение регулирует трудовые отношения, связанные с оплатой труда работников в части установления стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы и за качество выполняемых работ для всех категорий работников на основе показателей и критериев эффективности работы.

1.3. Настоящее положение вступает в силу с «01» января 2020 года.

## **2. Общие положения**

2.1. Настоящее Положение определяет основные требования, правила, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы и за качество выполняемых работ для всех категорий работников учреждения, которое разработано в целях поощрения работников учреждения их заинтересованности в повышении качества и результативности своей профессиональной деятельности при исполнении трудовых обязанностей, согласно условиям оплаты труда, определенным действующим трудовым законодательством и настоящим Положением.

2.2. Положение направлено на повышение профессионального мастерства, исполнительской дисциплины, усиление материальной заинтересованности работников в своевременном и качественном выполнении порученной работы и обеспечении реализации целей и задач деятельности учреждения, обеспечение социальной защищенности работников.

## **3. Источники стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы и за качество выполняемых работ работникам**

3.1. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением, производятся по решению директора в пределах:

- средств областного бюджета на оплату труда работников МБУ «ЦСОН Кировского района г. Ростова-на-Дону»;

- средств, поступающих в установленном порядке в МБУ «ЦСОН Кировского района г. Ростова-на-Дону» от приносящей доход деятельности в соответствии с Порядком расходования средств, полученных от приносящей доход деятельности МБУ «ЦСОН Кировского района г. Ростова-на-Дону».

## **4. Требования, правила, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

4.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ для всех категорий работников учреждения устанавливаются на основе показателей и критериев эффективности работы.

4.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается социальным работникам и среднему медицинскому персоналу (персоналу, обеспечивающему условия для предоставления медицинских услуг).

Выплата устанавливается ежемесячно в пределах средств областного бюджета, предусмотренных муниципальному учреждению на введение данной выплаты или при наличии средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Конкретные размеры выплаты утверждаются приказом руководителя муниципального учреждения в соответствии с показателями и критериями оценки интенсивности и результативности работы социальных работников и среднего медицинского персонала согласно Приложения №2 к настоящему Положению.

Установленный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы социальным работникам и среднему медицинскому персоналу может быть снижен или отменен за грубое нарушение, связанное с выполнением функциональных обязанностей.

4.3. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается социальным работникам и среднему медицинскому персоналу по итогам работы и учитывает:

- интенсивность и напряженность работы;
- трудоемкость работы;
- выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей;
- участие в мероприятиях, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- непосредственное участие в реализации федеральных и региональных программ.

4.4. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждения в размере до 200 процентов от минимального размера должностного оклада (ставки заработной платы), установленного локальным правовым актом учреждения, в пределах фонда оплаты труда или при наличии средств, полученных от приносящей доход деятельности.

4.5. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается по итогам отчетного периода (месяц) в течение соответствующего финансового года.

4.6. Конкретные размеры выплаты за качество выполняемых работ утверждаются приказом руководителя муниципального учреждения в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников согласно Приложения №1 к настоящему Положению.

Установленный размер выплаты за качество выполняемых работ, работникам учреждения может быть снижен или отменен за грубое нарушение, связанное с выполнением функциональных обязанностей.

4.7. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, учитывая выполнение показателей эффективности деятельности, установленных в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

4.8. Заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения размер выплаты за качество выполняемых работ к должностному окладу снижается не менее чем на 10 процентов от размера выплаты за качество выполняемых работ, установленного руководителю муниципального учреждения.

4.9. Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ учитывает:

- соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей;
- соблюдение положений Кодекса профессиональной этики;
- удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных государственных услуг;

- своевременное и качественное представление установленной отчетности и других сведений, ведение необходимой документации;
- отсутствие существенных замечаний со стороны руководства учреждения по качеству выполненной работы и др.

4.10. Заместитель директора по окончании отчетного периода (месяц) вносит на рассмотрение директору результаты выполнения целевых показателей оценки интенсивности и результативности работы социальных работников и среднего медицинского персонала и эффективности деятельности работников за отчетный период и предполагаемый размер стимулирующей выплаты по каждому сотруднику учреждения в процентах к должностному окладу, предложения по лишению или снижению размера выплат.

На основании предложений директор принимает решение об установлении стимулирующих выплат работникам, с учетом мнения председателя первичной профсоюзной организации.

4.11. Размеры выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы и за качество выполняемых работ работникам учреждения (в процентах к должностному окладу) устанавливаются приказом директора в отношении каждого конкретного работника

4.12. Вопросы установления, отмены или уменьшения размеров стимулирующих выплат рассматриваются по окончании отчетного периода (месяц).

4.13. Снижение или лишение стимулирующих выплат производится за тот расчетный период, в котором было выявлено нарушение функциональных обязанностей.

4.14. Лишение работника полностью или частично стимулирующих выплат производится на основании приказа директора с указанием причин лишения или уменьшения размера выплат независимо от применения к нему мер дисциплинарного взыскания.