

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБУ КЦСОН
Суземского района
Ухалова А.П. Ухалова

Приказ № 53а от 31.03.2023г.

**Положение
о критериях качества работы и целевых показателях
эффективности работы для установления выплат стимулирующего
характера работникам
ГБУ КЦСОН Суземского района**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о критериях качества работы и целевых показателях эффективности работы для установления выплат стимулирующего характера работникам государственного бюджетного учреждения Брянской области «Комплексный центр социального обслуживания» (далее – Положение, Учреждение), разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, на основании Закона Брянской области №89-3 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области» от 29.12.2014 года.

1.2. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества выполняемой работы, развитии творческой активности и инициативы, стимулирования их профессионального роста и повышения ответственности за конечные результаты труда.

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

1.4. При разработке критериев учитываются цели их разработки, а также принципы объективности, рациональности, комплектности, множественности числа критериев.

Принцип объективности означает наличие показателей или возможностей оценки результатов труда, в том числе комиссионной оценки.

Принцип рациональности означает, что число критериев и условия их оценки не должны создавать несоразмерные дополнительные расходы на осуществление процедур оценки, с учетом их периодичности и поставленных целей.

Принцип комплектности означает возможность применения критериев, охватывающих отдельные параметры и результаты работы по совокупности, в том числе по конечному результату.

Принцип множественности числа критериев означает необходимость применения такого их числа, которое будет достаточным для достижения поставленных целей.

2. Виды и размеры выплат стимулирующего характера.

2.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда.

2.2. Виды выплат стимулирующего характера, устанавливаемых в учреждении на временной основе (на определенный срок) или на постоянной основе (на неопределенный срок):

2.2.1. Ежемесячная надбавка за стаж непрерывной работы в учреждениях.

2.2.2. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда;
- надбавка за высокие результаты работы;
- надбавка за интенсивность труда в связи с увеличением объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями сотрудника;

- за интенсивность труда при выполнении особо важных, сложных и срочных работ;

- иные надбавки (доплаты), которые можно использовать в качестве стимулирования за интенсивность выполняемой работы или иной деятельности, не входящей в круг основных обязанностей работника. При назначении такой надбавки (доплаты) указываются конкретные выполняемые работы или иные причины ее установления.

2.2.3. Надбавки за качество выполняемых работ:

- надбавка за качество работы и высокий профессионализм;
- иные надбавки (доплаты), которые можно использовать в качестве стимулирования за качество выполняемой работы или иной деятельности, в том числе не входящей в круг основных обязанностей работника. При назначении такой надбавки (доплаты) указываются конкретные выполняемые работы или причины ее установления.

2.2.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

2.2.5. Надбавка за наличие квалификационной категории.

2.2.6. Премия за образцовое выполнение государственного задания.

3. Условия и порядок установления выплат стимулирующего характера.

3.1. Установление выплат стимулирующего характера производится индивидуально на каждого работника в соответствии с критериями и целевыми показателями эффективности работы.

3.2. Установление выплат стимулирующего характера может влиять на размер повышающих коэффициентов для образования оклада работникам Учреждения.

3.3. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые в процентном отношении к окладам (должностным окладам), исчисляются исходя из окладов (должностных окладов), сформированных с учетом применения повышающих коэффициентов междолжностных, внутри-

должностных различий сложности труда, за работу с особыми категориями граждан, за почетное звание, работу в сельских населенных пунктах.

Конкретные размеры надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ (надбавки за классность), а также иных выплат стимулирующего характера устанавливаются в отношении работников учреждения приказом директора учреждения, в отношении директора учреждения распоряжением Департамента социальной и демографической политики Брянской области в пределах фонда оплаты труда и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности и предельным размером не ограничиваются.

3.4. Оценка выполнения критерия осуществляется по следующим показателям:

1. Критерий выполняется полностью.
2. Нет никаких нарушений и отступлений.
3. Имеются однократные несущественные нарушения или отступления.
4. Нарушения несущественны, но повторяются в течение периода.
5. Имеются существенные нарушения или отступления.

3.5. Директор Учреждения имеет право самостоятельно или с учетом представления заведующих отделениями изменить или отменить размер стимулирующей выплаты в следующих случаях:

- упущения, связанные с исполнением обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией работника;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты;
- невыполнение приказов директора учреждения;
- несвоевременное и некачественное предоставление отчетов подотчетными лицами;
- неудовлетворительное состояние трудовой дисциплины;
- ненадлежащее хранение вверенных материальных ценностей;
- некачественное выполнение служебных заданий;
- на период отпуска и болезни;
- снижение качества работы, за которую была определена выплата;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которую была определена выплата;
- при несвоевременном выполнении порученного руководителем задания, не выполнением объема порученной основной и (или) дополнительной работы;
- отсутствие или недостаток финансовых средств;
- прочие упущения по вине работника в соответствии с действующим законодательством.

3.6. В указанных случаях должны быть представлены документы, подтверждающие допущенные сотрудником несвоевременное выполнение порученного руководителем задания (работы), не выполнения объема

порученной основной и (или) дополнительной работы или иные обоснования уменьшения размера надбавки (подтверждающие акты, объяснительные записки работника).

3.7. Выплаты стимулирующего характера работникам, имеющим дисциплинарные взыскания, не выплачиваются.

3.8. Ежемесячная надбавка за стаж непрерывной работы в учреждениях устанавливается директору Учреждения и работникам в размере 20 процентов оклада (должностного оклада) по истечении трех лет непрерывной работы и 10 процентов за последующие два года непрерывной работы, но не выше 30 процентов оклада (должностного оклада).

Выплата надбавки за стаж и исчисление стажа непрерывной работы осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда и мерах социальной поддержки работников ГБУ КЦСОН Суземского района.

3.9. Для установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы применяются критерии оценки и целевые показатели эффективности согласно приложению № 1

3.11. Премияльные выплаты по итогам работы направленные на стимулирование работника к качественному результату труда проводится в целях усиления их материальной заинтересованности в своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей, повышения качества выполняемой работы и уровня ответственности за порученный участок работы.

3.11.1. Для установления премиальных выплат по итогам работы и иных выплат, направленных на стимулирование работника к качественному результату труда применяются следующие критерии оценки и целевые показатели эффективности:

- успешное и добросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и применение мероприятий, связанных с успешной деятельностью Учреждения;
- своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- внедрение инновационных технологий и новых технологий в рабочий процесс, кадровое делопроизводство, бухгалтерский учет;
- качественное и оперативное выполнение заданий руководства Учреждения или вышестоящего руководства;
- оперативная подготовка и качественное проведение мероприятий, связанных с основной деятельностью Учреждения;
- многолетняя и безупречная работа в Центре;

- своевременное, качественное и эффективное выполнение **функциональных** обязанностей;
- своевременное и качественное выполнение государственных **программ**;
- активное участие в проведении общественных мероприятий;
- иные критерии, которые можно использовать для премиальных **выплат**.

3.11.2. Конкретные размеры премиальных выплат устанавливаются в **отношении** работников Учреждения приказом директора Учреждения, в **отношении** директора Учреждения распоряжением Департамента социальной **и демографической** политики Брянской области полученных Учреждением от **привносящей** доход деятельности и предельным размером не ограничиваются.

3.12 Настоящее положение вступает в силу с момента его **утверждения**.