

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГБУ КЦСОН
Суземского района

 А.П. Ухалова

Приказ № 53а от 31.03.2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**О порядке выплат стимулирующего характера
работникам Государственного бюджетного учреждения Брянской
области «Комплексный центр социального обслуживания населения
Суземского района» из фонда оплаты труда.**

1. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

1.1. В целях заинтересованности работников учреждения социального обслуживания населения в повышении качества, результативности и эффективности профессиональной деятельности, а также их поощрения за выполненную работу им устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за наличие квалификационной категории;
- премия за образцовое выполнение государственного задания;
- премия за качественное выполнение работ;
- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- надбавка за стаж непрерывной работы;
- премии по итогам работы за отчетный период (за месяц, квартал, год).

1.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями. Решение о введении соответствующих коэффициентов к окладу и выплат стимулирующего характера осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Надбавки выплачиваются по основной должности, исходя из оклада без учета повышений за работу в опасных для здоровья и особо тяжелых условиях труда, других повышений, надбавок и доплат.

2. Начисление выплат стимулирующего характера работникам ГБУ КЦСОН Суземского района:

2.1. Работникам, занимающим по совместительству штатные должности и по совмещаемым должностям надбавки выплачиваются в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

Надбавки начисляются на оклад и предельными размерами не ограничиваются.

Надбавки устанавливаются на определенный срок, но не более одного года, приказом по Учреждению. Надбавки отменяются при ухудшении показателей в работе или окончании особо важных дел или срочных работ.

2.2. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается на срок действия квалификационной категории.

Для проведения тарификации работников Учреждения, приказом директора создается постоянно действующая комиссия. Председателем аттестационной комиссии является директор Учреждения.

Аттестационная комиссия руководствуется в своей работе действующими условиями оплаты труда соответствующих работников и другими нормативными актами. Результаты работы комиссии отражаются в тарификационных списках. Комиссия может оформлять результаты своей работы протоколом.

Порядок работы аттестационной комиссии определяется председателем комиссии.

Директор Учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

2.3. Премия за образцовое выполнение государственного задания устанавливается ежемесячно по месту основной работы при :

- выполнение показателей, определенных государственным заданием;
- соблюдением сроков выполнения работ, услуг;
- соблюдение стандартов, регламентов;
- положительной оценке работы сотрудника и служб со стороны клиентов (отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг);
- выполнение государственного задания по предоставлению услуг в натуральных показателях;
- удовлетворенности граждан качеством и доступностью предоставления государственных услуг;
- организации доступности и качества приёма населения, в т.ч. консультирования по вопросам, относящимся к сфере деятельности учреждения.

Размер, порядок и условия установления премии за образцовое выполнение государственного задания определяются локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения, в пределах фонда оплаты труда.

Указанные выплаты производятся на основании приказа руководителя учреждения.

2.4. Премия за качественное выполнение работ устанавливается водителям за безаварийную работу и соблюдение правил дорожного движения. Надбавка может устанавливаться водителям в размере до 100 процентов.

2.5. Надбавка за интенсивность труда устанавливается за перевыполнение норм нагрузки, высокую производительность и эффективность труда.

2.6. Надбавка за интенсивность устанавливается водителям за управление транспортными средствами различных категорий:

- за управление легковыми и грузовыми всех видов, отнесенных к транспортным средствам категорий «В», «С» и «Е», или управлением автобусами, отнесенными к транспортным средствам категорий «Д» или «Д» и «Е» - 10 процентов;
- за управление легковыми и грузовыми автомобилями и автобусами всех видов, отнесенными к транспортным средствам категорий «В», «С» и «Е», и «Е» - 25 процентов;

2.7. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается в учреждениях социальной сферы в следующих размерах:

- от 3 лет до 5 лет - в размере 20 процентов должностного оклада;

- от 5 и выше - в размере 30 процентов должностного оклада;

Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается по основной должности исходя из оклада без учета других повышений и надбавок.

2.8. Премии по итогам работы (месяц, квартал, год) выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

2.9. При премировании по итогам работы учитывается :

- инициатива, применение новых форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения.

Указанные выплаты устанавливаются приказом директора учреждения.

Порядок и условия осуществления премиальных выплат по итогам работы устанавливается локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

3. Настоящее положение вступает в силу с момента его утверждения.