Приложение № 3
к коллективному договору
КГАУ СЗ «Камчатский центр социальной помощи семье и детям» на 2015-2017 гг.

ПОЛОЖЕНИЕ
О ВИДАХ, РАЗМЕРАХ, ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ ПРИМЕНЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ КРАЕВОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ «КАМЧАТСКИЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ СЕМЬЕ И ДЕТЯМ»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение (далее – Положение) разработано в соответствии со статьями 135 и 144 Трудового Кодекса Российской Федерации, Постановлением Правительства Камчатского края от 11 ноября 2008г. № 357-П «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству социального развития и труда Камчатского края» во исполнение постановления Правительства Камчатского края от 21.07.2008г. № 221-П «О подготовке к введению отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Камчатского края», приказа Министерства социального развития и труда Камчатского края от 05.09.2008г. № 169-П и применяется при определении размера стимулирующей выплаты работникам краевого государственного автономного учреждения социальной защиты «Камчатский центр социальной помощи семье и детям» (далее – Учреждение).

1.2. Положение устанавливает порядок и условия применения выплат стимулирующего характера и перечень показателей оценки результатов деятельности работников Учреждения.

1.3. Выплаты стимулирующего характера предназначены для усиления заинтересованности работников Учреждения в повышении результативности профессиональной деятельности, качественном исполнении должностных обязанностей и для поощрения его за выполненную надлежащим образом работу, а также являются формой материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных, инициативных работников Учреждения и оценки конкретного вклада каждого из них в успешное выполнение задач, стоящих перед Учреждением.

1.4. Выплаты стимулирующего характера и иные выплаты работникам Учреждения производятся в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда, а также при наличии экономии фонда оплаты труда.

2. Порядок и условия применения стимулирующих выплат

2.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за профессиональное мастерство, высокое качество работы;
- за работу, не относящуюся к должностным обязанностям;
- за выполнение важных (особо важных), срочных или наиболее сложных работ;
- за напряжённый каждодневный труд;
- за работу в особом режиме;
- за интенсивность труда;
- за качественные показатели деятельности работника.

2.2. Выплаты устанавливаются:

2.2.1. Стимулирующая выплата за профессиональное мастерство, высокое качество работы носит разовый характер и устанавливается конкретным работникам.

Предельный размер данной стимулирующей выплаты в процентном отношении к окладу – 50 %.

Применение стимулирующей выплаты к окладу за профессиональное мастерство, высокое качество работы не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Работникам Учреждения, имеющим дисциплинарные взыскания, выплата стимулирующего характера к окладу за профессиональное мастерство, высокое качество работы, не производится и не выплачивается до снятия с них дисциплинарного взыскания.

2.2.2. Стимулирующая выплата за выполнение работы, не относящейся к должностным обязанностям, носит разовый характер и устанавливается конкретным работникам. Данная стимулирующая выплата размерами не ограничивается.

Применение стимулирующей выплаты к окладу за выполнение работы, не относящейся к должностным обязанностям, не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.2.3. Стимулирующая выплата за выполнение важных (особо важных), срочных или наиболее сложных работ может быть установлена конкретному работнику с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Предельный размер данной стимулирующей выплаты в процентном отношении к окладу – 100 %.

Применение стимулирующей выплаты к окладу за выполнение важных (особо важных), срочных или наиболее сложных работ не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.2.4. Стимулирующая выплата за напряжённый каждодневный труд, связанный со спецификой работы Учреждения, носит постоянный характер и устанавливается руководителям структурных подразделений Учреждения в процентном отношении к окладу.

Предельный размер данной стимулирующей выплаты в процентном отношении к окладу – 50 %.

Применение стимулирующей выплаты к окладу за напряжённый каждодневный труд не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.2.5. Стимулирующая выплата за работу в особом режиме носит разовый характер и устанавливается работникам в зависимости от режима выполняемой работы.

Предельный размер данной стимулирующей выплаты в процентном отношении к окладу – 50 %.

Применение стимулирующей выплаты к окладу за работу в особом режиме не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.2.6. Стимулирующие выплаты за интенсивность труда носят разовый характер и устанавливаются конкретному работнику за высокое качество

выполняемой работы, выполнение поставленных задач с проявлением определенной инициативы.

Предельный размер данной стимулирующей надбавки в процентном отношении к окладу – 50 %.

Применение стимулирующей выплаты к окладу за интенсивность труда не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.2.7. Стимулирующая выплата за качественные показатели деятельности работника носит постоянный характер, и устанавливаются только педагогическим, медицинским и социальным работникам согласно оценки эффективности труда, проводимой ежеквартально.

Предельный размер данной стимулирующей надбавки в процентном отношении к окладу для педагогических работников – 23,5 %; для медицинских работников – 15,0 %, а в частности для младшего медицинского персонала – 14,5 %, для среднего медицинского персонала – 14,5 %, для врачей – 15,0 %; для социальных работников – 29,5 %.

Применение стимулирующей выплаты к окладу за качественные показатели деятельности Учреждения не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.3. Порядок установления выплат:

2.3.1. Конкретный размер стимулирующих выплат устанавливается приказом руководителя Учреждения на основании представления руководителя структурного подразделения (отделения) и решения комиссии (рабочей группы) по организации работы по оценке результативности, эффективности и качества деятельности работников Учреждения.

2.3.2. Заместителям директора, главному бухгалтеру выплаты устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

2.3.3. Руководителям структурных подразделений выплаты устанавливаются приказом руководителя Учреждения по представлению заместителя руководителя Учреждения.

2.3.4. Размеры выплат стимулирующего характера для заместителей руководителя, главного бухгалтера определяются с учетом результатов деятельности Учреждения, личных результатов в работе за отчетный период, за выполнение поручений, не входящих в функциональные обязанности работника.

3. Перечень показателей оценки результатов деятельности работников Учреждения

3.1. В соответствии с перечнем показателей оценки результатов деятельности работников Учреждения определяется конкретный размер постоянных или ежеквартальных выплат.

3.2. Показатели для выплат постоянного характера:

3.2.1. Выполнение работы по соблюдению санитарно-гигиенического режима Учреждения.

3.2.2. Разъездной характер работы.

3.2.3. Оказание социальных услуг семьям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации и нуждающимся в оперативной помощи.

3.2.4. Обеспечение сохранности и использования по назначению особо ценного, дорогостоящего имущества в соответствии с договором о материальной ответственности.

3.2.5. Обучение персонала грамотному пользованию оргтехникой, фото-видеоаппаратурой, компьютерными программами, обеспечение соответствия компьютерных программ социально-реабилитационному процессу Учреждения.

3.2.6. Выполнение работ по финансово-экономическому обеспечению внебюджетных поступлений.

3.2.7. Обеспечение выполнения требований по ведению учета и отчетности, по пожарной безопасности, по охране труда и др.

3.2.8. Выполнение дополнительных функциональных обязанностей не связанных с основной деятельностью.

3.2.9. Выполнение погрузо-разгрузочных работ.

3.2.10. Организацию и выполнение работ по ведению статистического учета и отчетности по оказанию бюджетных услуг населению

3.2.11. Выполнение работы с материально-ответственными лицами по сохранению имущества и его использования по назначению.

3.2.12. Организация социокультурной деятельности с несовершеннолетними, их семьями.

3.2.13. Иные показатели, предусмотренные трудовым договором.

3.3. Показатели для выплат разового характера:

3.3.1. Четкое исполнение функциональных обязанностей.

3.3.2. Исполнительская дисциплина: соблюдение сроков исполнения работы.

3.3.3. Культура оформления документации.

3.3.4. Количественные и качественные показатели работы специалиста.

3.3.5. Выполнение этических норм по отношению к клиенту.

3.3.6. Эффективность проводимой работы специалиста.

3.3.7. Владение профессиональным инструментарием и методиками .

3.3.8. Участие в мероприятиях по повышению квалификации.

3.3.9. Информационно-просветительская и методическая деятельность (организация встреч, проведение практикумов, тренингов, распространение буклетов, листовок и т.д.)

3.3.10. Организация взаимодействия с общественностью, с органами и учреждениями системы профилактики безнадзорности.

3.3.11. Разработка и реализация социальных программ и проектов.

3.3.12. Наличие положительных письменных отзывов, благодарственных писем клиентов, сотрудников, сопричастных организаций.

3.3.13. Организация и проведение общественно-массовых и социокультурных мероприятий (клубов, праздников, досуговой деятельности несовершеннолетних).

3.3.14. Оперативность и самостоятельность в принятии решений по устранению чрезвычайных ситуаций.

3.3.15. Оказание помощи в работах по укреплению материально-технической базы Учреждения (ремонт мебели, хозинвентаря, оборудования, проведение косметического ремонта помещений, благоустройства территории и т.п.).

3.3.16. За безаварийную работу водителей.

3.3.17. За выполнение ремонтных работ и техническое обслуживание автомобиля.

3.4. Показателем, понижающим выплату разового характера, является наличие случаев самовольного ухода несовершеннолетних, временно проживающих в стационарном отделении Учреждения; за порчу государственного имущества; за аварийность водителей.