

СОГЛАСОВАНО

Представитель трудового
коллектива ОГКУ «ЦСПСиД
Парабельского района»

 Н.В.Власова

30.06.2022



Приложение 2

УТВЕРЖДЕНО

Приказом ОГКУ «ЦСПСиД
Парабельского района»
от 30.06.2022 № 39/1-од

ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ОБЛАСТНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ СЕМЬЕ И ДЕТЯМ
ПАРАБЕЛЬСКОГО РАЙОНА»
(ОГКУ «ЦСПСиД Парабельского района»)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о порядке стимулирования труда работников областного государственного казенного учреждения «Центр социальной помощи семье и детям Парабельского района» (ОГКУ «ЦСПСиД Парабельского района») (далее – Положение) определяет порядок и условия премирования работников областного государственного казенного учреждения «Центр социальной помощи семье и детям Парабельского района» (ОГКУ «ЦСПСиД Парабельского района») (далее – Учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Постановлением Администрации Томской области от 11.12.2009 N 197а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента по вопросам семьи и детей Томской области, и о внесении изменений в Постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 N 80а», на основании приказа Департамента по вопросам семьи и детей Томской области от 14.03.2012 N 58п «Об утверждении Методических рекомендаций по стимулированию работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента по вопросам семьи и детей Томской области».

1.3. Настоящее Положение распространяется на правоотношения, возникшие с 01 июня 2022 года.

1.4. Премирование работников областного государственного казенного учреждения «Центр социальной помощи семье и детям Парабельского района» (ОГКУ «ЦСПСиД Парабельского района») (далее по тексту – работники) производится в целях усиления материальной заинтересованности в улучшении результатов их деятельности и не является гарантированной выплатой.

1.5. Настоящее Положение распространяется на работников, состоящих в трудовых отношениях с Учреждением на основании заключенных трудовых договоров, как по основному месту работы, так и работающих по совместительству.

1.6. Условия стимулирования, предусмотренные настоящим Положением, являются неотъемлемой частью трудового договора, заключенного Учреждением с работником. Изменение условий стимулирования, установленных настоящим Положением, является изменением ранее оговоренных условий трудового договора и может производиться только по соглашению сторон трудового договора либо в одностороннем порядке по инициативе Учреждения при соблюдении условий, порядка и в сроки согласно положениям статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.7. Обеспечение расходов на стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим Положением, осуществляется в пределах ассигнований, предусмотренных на эти цели на соответствующий финансовый год.

1.8. Стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим Положением, не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате и северной надбавки.

1.9. Выплата премий производится на основании приказа руководителя областного государственного казенного учреждения «Центр социальной помощи семье и детям Парабельского района» (ОГКУ «ЦСПСиД Парабельского района») (далее по тексту – руководитель).

2. ПРЕМИЯ РУКОВОДИТЕЛЮ УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. Руководителю выплачиваются следующие виды премий:

- 1) ежемесячная премия по итогам работы за календарный месяц;
- 2) единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

2.2. Выплата руководителю ежемесячной премии по итогам работы за календарный месяц производится исходя из годового размера премиального фонда, указанного в таблице № 2 «Годовой премиальный фонд руководителей областных государственных казенных и бюджетных учреждений (без учета начислений страховых взносов в государственные фонды и с учетом районного коэффициента к заработной плате, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях)» приложения № 5 к Положению о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных казенных и бюджетных учреждений, утверждённому постановлением Администрации Томской области от 08.08.2012 N 303а «О системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных автономных, казенных и бюджетных учреждений».

2.3. Для выплаты ежемесячной премии руководителю по итогам работы за календарный месяц являются основания, установленные приказом Департамента по вопросам семьи и детей Томской области от 12.03.2010 N 53-п «О системе оплаты труда руководителей подведомственных Департаменту по вопросам семьи и детей Томской области».

2.4. Размер ежемесячной премии выплачиваемой руководителю по итогам работы за период времени определяется в зависимости от объема выполнения руководителем целевых показателей и критериев оценки эффективности деятельности руководителя, а также условий осуществления выплат стимулирующего характера, предусмотренных трудовым договором, заключённым с руководителем Департаментом по вопросам семьи и детей Томской области.

2.5. Ежемесячная премия выплачивается руководителю за фактически отработанное время в соответствующем периоде и не может превышать размера, указанного в таблице № 3 «Распределение годового премиального фонда руководителей областных государственных казенных и бюджетных учреждений по периодам для начисления премии по итогам работы» приложения № 5 к Положению о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных казенных и бюджетных учреждений, утверждённому постановлением Администрации Томской области от 08.08.2012 N 303а «О системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных казенных и бюджетных учреждений».

2.6. Оценка результата деятельности руководителя по выполнению целевых показателей и определение размера премии по итогам работы за соответствующий период времени осуществляется комиссией по оценке выполнения показателей и критериев

оценки эффективности деятельности, формируемой исполнительным органом государственной власти Томской области, осуществляющим в отношении Учреждения функции и полномочия учредителя – Департаментом по вопросам семьи и детей Томской области, с составлением соответствующего заключения, подписываемого членами комиссии.

2.7. Приказом исполнительного органа государственной власти Томской области, осуществляющим в отношении Учреждения функции и полномочия учредителя – Департаментом по вопросам семьи и детей Томской области определяются:

- 1) показатели и критерии оценки эффективности деятельности Учреждения;
- 2) условия премирования и депремирования руководителя;
- 3) полномочия комиссии по оценке выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности;
- 4) формы, сроки и порядок представления Учреждением отчетности о выполнении указанных показателей и критериев оценки эффективности деятельности.

2.8. Руководитель имеет право присутствовать на заседаниях комиссии и давать необходимые пояснения.

2.9. Неиспользованные средства годового премиального фонда руководителя могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам за исключением заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения.

2.10. Руководителю выплачивается единовременная премия в связи с особо значимыми событиями в следующих случаях:

- 1) при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой;
- 2) в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными датами;
- 3) в связи с юбилейными датами их рождения кратно 5, начиная с 25 лет и т.д..

2.11. Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда руководителя и не может превышать размера двух должностных окладов руководителя в каждом указанном случае в календарный год.

2.12. Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается на основании распоряжения исполнительного органа государственной власти Томской области, осуществляющим в отношении Учреждения функции и полномочия учредителя – Департаментом по вопросам семьи и детей Томской области.

3. ПРЕМИИ ЗАМЕСТИТЕЛЮ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОМУ БУХГАЛТЕРУ УЧРЕЖДЕНИЯ

3.1. Заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения выплачиваются:

- 1) ежемесячная премия по итогам работы за календарный месяц;
- 2) единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- 3) единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

3.2. Общая сумма указанных премий, выплаченных заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения в течение финансового года, не может превышать размера, указанного в таблице № 4 «Максимальные размеры годовых премиальных фондов заместителей руководителей, главных бухгалтеров областных государственных казенных и бюджетных учреждений» приложения № 5 к Положению о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных казенных и бюджетных учреждений, утверждённому постановлением Администрации Томской области от 08.08.2012 N 303а «О системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных казенных и бюджетных учреждений».

3.3. Для выплаты ежемесячной премии заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения по итогам работы за календарный месяц являются основания, установленные Приложениями № 1 и № 2 настоящего Положения, являющиеся его неотъемлемой частью.

3.4. Размер ежемесячной премии выплачиваемой заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения по итогам работы за период времени определяется в зависимости от объема выполнения заместителем руководителя и главным бухгалтером Учреждением целевых показателей и критериев оценки эффективности деятельности заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения, а также условий осуществления выплат стимулирующего характера, предусмотренных трудовыми договорами, заключёнными с заместителем руководителя и главным бухгалтером Учреждения.

3.5. Ежемесячная премия выплачивается заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения за фактически отработанное время в соответствующем периоде и не может превышать размера, указанного в таблице № 3 «Распределение годового премиального фонда руководителей областных государственных казённых и бюджетных учреждений по периодам для начисления премии по итогам работы» приложения № 5 к Положению о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных казённых и бюджетных учреждений, утверждённому постановлением Администрации Томской области от 08.08.2012 N 303а «О системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных казённых и бюджетных учреждений».

3.6. При определении размера выплачиваемой заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения премии за выполнение особо важных и срочных работ должны учитываться следующие основания:

- 1) степень важности выполненной работы;
- 2) качество результата выполненной работы;
- 3) оперативность выполнения работы;
- 4) интенсивность труда при выполнении работы.

3.7. Размер единовременной премии за выполнение особо важных и срочных работ предельным размером не ограничивается, если не установлены определенные размеры указанной премии в зависимости от наличия определенных оснований для ее выплаты.

3.8. Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения на основании приказа руководителя в следующих случаях:

- 1) при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой;
- 2) в связи с государственными и профессиональными праздниками, знаменательными датами;
- 3) в связи с юбилейными датами их рождения кратно 5, начиная с 25 лет и т.д..

3.9. Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда и не может превышать размера двух должностных окладов заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения в каждом случае.

3.10. Ежемесячная премия по итогам работы за календарный месяц заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения не начисляется в следующих случаях:

- 1) совершения дисциплинарного проступка вне зависимости от применения дисциплинарного взыскания;
- 2) причинения прямого действительного ущерба Учреждению;
- 3) неисполнения или ненадлежащего исполнения требований безопасности, в том числе пожарной, охраны труда, электробезопасности, энергосбережения в помещениях Учреждения;

4) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им должностных обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого лица.

4. ПРЕМИИ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

4.1. Симулирование качества труда работников производится на основе целевых показателей результата деятельности разных категорий работников и единиц измерения показателей бальной оценке качества (эффективности) деятельности, которые устанавливаются приказом руководителя с учетом мнения представительного органа работников – инициативной группы.

4.2. Определение показателей качества (эффективности) деятельности работников проводится на основе анализа следующих позиций:

- 1) целей деятельности Учреждения и программы его развития;
- 2) целей деятельности структурных подразделений Учреждения;
- 3) характера деятельности разных категорий работников;
- 4) круга должностных обязанностей работников.

4.3. Работникам устанавливаются следующие премии:

- 1) премия за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, год;
- 2) премия за качество выполняемых работ;
- 3) премия за выполнение особо важных и срочных работ.

4.4. Общая сумма указанных премий в течение финансового года максимальным размером не ограничивается.

4.5. Премирование работников производится по результатам оценки итогов их работы, указанных в Приложениях №№ 3-7 к настоящему Положению, личного вклада каждого работника в осуществлении основных задач и функций, определенных Уставом Учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

4.6. Установленные показатели эффективности работы применяются с учетом должностных обязанностей работника.

4.7. Отчетные формы о выполнении показателей эффективности работы каждого работника представляются Комиссии по оценке эффективности деятельности работников заместителем руководителя по воспитательной и реабилитационной работе, заведующим отделением (социальной службой), специалистом отдела кадров Учреждения.

4.8. Комиссия по оценке эффективности деятельности работников на основе отчетных форм о выполнении показателей эффективности работы работников определяет степень выполнения показателей эффективности работы за отчетный период, которая оценивается определенной суммой баллов.

4.9. Премия работникам в соответствующем периоде не начисляется в следующих случаях:

1) совершения дисциплинарного проступка вне зависимости от применения дисциплинарного взыскания;

2) причинения прямого действительного ущерба Учреждению;

3) неисполнения или ненадлежащего исполнения требований безопасности, в том числе пожарной, охраны труда, электробезопасности, энергосбережения в помещениях Учреждения;

4) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им должностных обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого лица.

4.10. Под дисциплинарным поступком в рамках настоящего Положения понимается:

1) прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительной причины более четырех часов подряд в течение рабочего дня);

2) появление на рабочем месте в состоянии алкогольного, токсичного или иного наркотического опьянения;

3) опоздание к началу рабочего дня без предупреждения непосредственного руководителя;

4) невыполнение распоряжений руководителя;

5) неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на работника обязанностей.

4.11. Действие пункта 4.9. настоящего Положения распространяется на отношения по назначению работникам премии за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, год, а также премии за качество выполняемых работ.

4.12. При определении размера выплачиваемой работнику премии за выполнение особо важных и срочных работ учитываются следующие основания:

1) степень важности, срочности выполненной работы;

2) особый режим труда при выполнении работы;

3) высокие результаты и качество выполняемых работ;

4) оперативность выполнения работ;

5) интенсивность труда при выполнении работы;

6) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

7) участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

8) успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.

4.13. Размер единовременной премии за выполнение особо важных и срочных работ предельным размером не ограничивается.

5. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ПРЕМИРОВАНИЯ, ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА (ЭФФЕКТИВНОСТИ) ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ, ВЫПЛАТЫ ПРЕМИИ

5.1. Все показатели и условия, используемые в системе премирования с учетом качества работы работников, обеспечиваются оперативным учетом, гарантирующим правильное отражение результатов деятельности.

5.2. Организация достоверного учета результатов основной деятельности работников возлагается на руководителя, а в случаях его отсутствия – на заместителя директора по воспитательной и реабилитационной работе либо на заведующего отделением (социальной службой) Учреждения (в случаях отсутствия заместителя директора по воспитательной и реабилитационной работе).

5.3. Фактический максимальный размер стимулирующих выплат работникам по итогам работы за отчетный период устанавливается руководителем приказом по Учреждению, исходя из сложившейся экономии фонда оплаты труда после осуществления основных начислений (окладов (должностных окладов)), компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных трудовыми договорами работников).

5.4. Оценку показателей деятельности работников осуществляет Комиссия по оценке эффективности деятельности работников областного государственного казенного учреждения «Центр социальной помощи семье и детям Парабельского района» (ОГКУ «ЦСПСиД Парабельского района») (далее – Комиссия), избранная на общем собрании и утвержденная руководителем приказом по Учреждению.

5.5. Решение Комиссии оформляется протоколом с приложением бальной оценки показателей деятельности каждого работника, на основании которого работники бухгалтерской службы Учреждения проводят расчет фактической суммы стимулирующей выплаты по достижению целевых показателей по плану мероприятий подлежащей начислению.

5.6. Осуществление выплат работникам производится по основной деятельности, при наличии показателей бальной оценки.

5.7. Комиссия выносит решение бальной оценки показателей деятельности работников ежемесячно до 30 (Тридцатого) числа текущего месяца с передачей протокола решения в бухгалтерию Учреждения.

5.8. Стимулирующая выплата по достижению целевых показателей по плану мероприятий не начисляется в следующих случаях:

1) при невыполнении должностных и функциональных обязанностей, приказов администрации, локальных актов Учреждения, поручений с совещаний, с собраний и т.д. (в том числе нарушения сроков сдачи документов по планированию);

2) при наличии нареканий, жалоб, конфликтов со стороны родителей и работников по качеству работы;

3) при наличии фактов травматизма детей, чрезвычайных происшествий, ситуаций;

4) в случаях нарушения трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка (в том числе использование сотового телефона, мешающего работе, опоздания на собрания, совещания);

5) при наличии замечаний, выявленных во время контрольных мероприятий;

6) при наличии фактов несвоевременного, некачественного выполнения планов работы, предоставления установленной отчетности, недостоверность информации, некачественной реализации ИПР, ИПСУ;

7) при несоблюдении сроков курсов повышения квалификации работниками.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заместителя директора по воспитательной и реабилитационной работе областного государственного казенного учреждения «Центр социальной помощи семье и детям Парабельского района»

№ п/п	Целевые показатели деятельности заместителя директора по воспитательной и реабилитационной работе	Критерии оценки деятельности заместителя директора по воспитательной и реабилитационной работе	Плановое значение показателя в баллах (максимально возможное)	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность представления отчетности
1	Доля детей, снятых с обслуживания в связи с улучшением положения в семьях, от общей численности снятых с обслуживания детей	Не менее 70 процентов за квартал	1 балл за квартал (4 балла за год)	Отчётная форма	Квартальная
2	Доля детей, получающих социальные услуги вне стационарных форм обслуживания, от общей численности воспитанников	Не менее 50 процентов за квартал	1 балл за квартал (4 балла за год)	Отчётная форма	Квартальная
3	Доля воспитанников, принимающих участие в районных (городских), областных, всероссийских мероприятиях, от общей численности воспитанников	Не менее 25 процентов	1 балл за полугодие (2 балла за год)	Отчётная форма	Полугодовая
4	Использование и внедрение новых технологий или методик по оказанию социальных услуг	Не менее двух технологий или методик	2 балла за год (2 балла за год)	Отчётная форма	Годовая

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности главного бухгалтера
областного государственного казенного учреждения «Центр социальной помощи семье и детям Парабельского района»**

№ п/п	Целевые показатели деятельности главного бухгалтера	Критерии оценки деятельности главного бухгалтера	Плановое значение показателя в баллах (максимально возможное)	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность представления отчетности
1	Несанкционированная просроченная кредиторская задолженность	Отсутствует	0,5 балла за месяц (6 баллов за год)	Отчётная форма	Ежемесячная
2	Использование бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций в отчетном финансовом году	Не менее 98 процентов от годовых значений	3 балла за квартал (12 баллов за год)	Отчётная форма	Квартальная
3	Количество нарушений финансовой дисциплины, нецелевого, неэффективного, неправомерного использования бюджетных средств	0	2 балла за квартал (8 баллов за год)	Отчётная форма	Квартальная
4	Привлечение внебюджетных средств на развитие и укрепление материально-технической базы учреждения, обеспечение его функционирования	Не менее 3 процентов от бюджетных ассигнований за полгода (исключая ФОТ)	2 балла за полугодие (4 баллов за год)	Отчётная форма	Полугодовая