Приложение № 11
к коллективному договору
От 01.04.2022

Согласовано: Представитель совета трудового коллектива _____ О.В.Барышева	Утверждаю: Директор АНО ОСОН Зимовниковского района «Забота» _____ И.И.Белоусова

ПОЛОЖЕНИЕ
О ВЫПЛАТАХ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА И ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ АВТОНОМНОЙ НЕКОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПО СОЦИАЛЬНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ НАСЕЛЕНИЯ ЗИМОВНИКОАСКОГО РАЙОНА «ЗАБОТА»

Зимовники

2022г

1. Общие положения

1.1 Положение о выплатах стимулирующего характера работников автономной некоммерческой организации по социальному обслуживанию населения Зимовниковского района «Забота» (далее - Положение), разработано в целях поощрения работников за качественное и интенсивное исполнение трудовых обязанностей, согласно условиям оплаты труда, определенным действующим трудовым законодательством, Положением об оплате труда работников организации и настоящим Положением.

1.2 Настоящее положение определяет основные требования, правила, порядок и условия, регламентирующие выплаты стимулирующего характера и премирования работников организации.

1.3 Положение направлено на повышение материальной заинтересованности в своевременном и качественном выполнении трудовых обязанностей, повышение эффективности работы и улучшения ее качества.

2. Виды выплат стимулирующего характера

2.1 К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника организации к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

2.2 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику организации с учетом критериев оценки результатов (качества и эффективности) труда, позволяющих оценить результативность и качество его деятельности.

2.3 Работникам организации устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

2.3.1 Выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

2.3.2 Выплата за эффективность выполняемых работ.

2.3.3 Выплата за выслугу лет.

2.3.4 Премиальные выплаты.

2.3.5 Иные выплаты стимулирующего характера.

3. Источники, размер средств и общий порядок установления выплат стимулирующего характера.

3.1 Выплаты стимулирующего характера работникам организации устанавливаются в пределах планового фонда оплаты труда.

3.2 Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается с учетом обеспечения их финансовыми средствами.

3.3 Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению руководителя организации в пределах средств, выделяемых субсидией социально ориентированным некоммерческим организациям на обеспечение затрат, связанных с оказанием социальных услуг гражданам, нуждающимся в социальном обслуживании на дому, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3.4 Применение выплат стимулирующего характера не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (ставке заработной платы).

3.5 Конкретные размеры выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя организации в соответствии с настоящим разделом.

3.6 Система показателей и условия выплат стимулирующего характера разрабатывается организацией самостоятельно, фиксируется в локальном нормативном акте организации, утверждаемом руководителем организации.

3.7 Система показателей и условия выплат стимулирующего характера, в части размеров и условий их осуществления, устанавливаются настоящим Положением.

3.8 С целью регулирования социально-трудовых отношений в определении размера и порядка выплат стимулирующего характера, на основе подведения итогов, оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ в организации создана постоянно действующая рабочая группа (комиссия) из числа руководителя структурного подразделения и представительного органа работников организации.

3.9 Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в локальных актах организации.

3.10 Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера включаются в трудовые договоры работников организации.

3.11 Суммы установленных выплат стимулирующего характера включаются в средний заработок работника организации при начислении отпускных, назначений пенсии и пособий по временной нетрудоспособности.

3.12 Сумма выплат стимулирующего характера облагается налогом, с нее также удерживаются другие обязательные отчисления.

3.13 Выплаты стимулирующего характера производятся по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год), к профессиональным праздникам, социально-значимым и юбилейным датам и др.

3.14 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего финансового года (месяц, квартал, полугодие, год).

3.15 Выплаты стимулирующего характера могут производиться одновременно всем работникам организации, а также отдельным работникам организации.

3.16 Работники, поступившие на работу в организацию в течение периода, принятого в качестве расчетного для начисления выплат стимулирующего характера, могут быть поощрены по решению руководителя организации с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

3.17 Решение об установлении выплат стимулирующего характера и ее размерах принимается:

3.17.1 Руководителю организации по итогам выполнения целевых показателей за соответствующий период.

3.17.2 Заведующему отделением и бухгалтеру организации по решению руководителя организации, по итогам выполнения целевых показателей эффективности работы за соответствующий период.

Заведующему отделением, бухгалтеру организации размер выплаты за качество и эффективность выполняемых работ к должностному окладу снижается не менее, чем на 10 процентов от размера выплаты за качество выполняемых работ установленного руководителю организации.

Заведующему отделением - по решению руководителя организации, после подведения итогов работы подразделения организации с учетом личного вклада при выполнении поставленных задач и других факторов за соответствующий период.

3.17.3 Бухгалтеру - по решению руководителя организации, после подведения итогов финансовой деятельности с учетом критериев оценки результатов, личного вклада при выполнении поставленных задач и других факторов за соответствующий период, в рамках достижения целевых показателей.

3.17.4 Социальным работникам организации - по решению руководителя организации, по представлению служебной записки заведующего отделением организации, после подведения итогов социальной работы в подразделении организации с учетом критериев оценки результатов, личного вклада при выполнении поставленных задач и других факторов за соответствующий период.

3.17.5 В отдельных случаях за выполнение особо важных и сложных заданий руководителем организации может быть принято решение о поощрении работников (работника) организации, без учета фактически отработанного времени. Размер стимулирующей выплаты в каждом конкретном случае устанавливается руководителем организации индивидуально.

3.18 Руководителю организации предоставляется право самостоятельно или по представлению служебной записки заведующего отделением организации снижать размер или лишать работника организации стимулирующей выплаты полностью, за упущения в работе или ухудшение показателей работы, в том числе по следующим основаниям:

3.18.1 Неисполнение обязанностей, возложенных должностной инструкцией.

3.18.2 Нарушение штатной, финансовой дисциплины.

3.18.3 Предоставление недостоверной информации.

3.18.4 Невыполнение правил по охране труда, технике безопасности, санитарно-эпидемиологического режима.

3.18.5 Нарушение правил внутреннего трудового распорядка.

3.18.6 Несоблюдение конфиденциальности, нарушение служебной и деловой этики.

3.18.7 Невыполнение приказов и распоряжений руководства и других организационно-распорядительных документов.

3.18.8 Прогула, появления на работе в нетрезвом состоянии.

3.18.9 Утраты, повреждения и причинения ущерба имуществу организации или иного причинения ущерба виновными действиями работника.

4. Система целевых показателей оценки эффективности деятельности и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1 Выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

В целом интенсивность труда является социально-экономической и физиологической категорией. Показатели интенсивности труда – это:

- временные характеристики использования рабочего времени (степень занятости работника активной работой);
- темп работы, т.е. скорость выполнения элементов трудового процесса в единицу времени;
- тяжесть труда, определяемая совокупностью показателей, характеризующих условия труда;
- зоны труда работников, т.е. количество одновременно обслуживаемых объектов, совмещаемых профессий и функций и т.п.

4.1.1 Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на основе показателей и критериев эффективности работы.

4.1.2 Конкретные размеры и порядок установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы утверждаются руководителем организации в пределах денежных средств, предусмотренных организацией на введение данной выплаты, в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы работников, утвержденными настоящим Положением.

4.1.3 Алгоритм определения размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется путем умножения размера должностного оклада на размер значимости показателя интенсивности и высоких результатов работы.

4.1.4 Алгоритм определения размера суммы выплаты за интенсивность и высокие результаты работы утверждается настоящим Положением.

4.1.5 Для рассмотрения вопроса об установлении стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут применяться как один показатель, так и несколько видов показателей, в том числе учитываются

ранее достигнутые работником организации результаты и показатели за предшествующий период.

4.1.6 Целевые показатели и базовые размеры их значимости для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, указаны в таблице №1.

Таблица №1

П.П.	Целевые показатели стимулирующей выплаты	Базовый размер значимости показателя, %
4.1.6.1	Отсутствие ошибок в отчетной документации (отсутствие необходимости возврата документов на доработку)	5%
4.1.6.2	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий со стороны получателей социальных услуг	10%
4.1.6.3	Выполнение должностных обязанностей сверх установленных норм	5%
4.1.6.4	Трудоемкость обслуживания на закрепленном участке	10%
4.1.6.5	Стабильный уровень и рост количества оказываемых социальных услуг	10%
4.1.6.6	Стабильный уровень и рост доходов, поступающих от оказания платных услуг, увеличение предоставления социальных услуг по сравнению с предшествующим периодом	10%

4.1.7 В зависимости от особенностей деятельности организации, также могут вводиться иные показатели оценки интенсивности и высоких показателей работы организации или отдельных работников организации.

4.2. Выплата за эффективность выполняемых работ.

4.2.1 Выплата за эффективность выполняемых работ устанавливается на основе показателей эффективности работы и выплачивается из средств от приносящей доход деятельности.

4.2.2 Категория работников организации, имеющих право на назначение выплаты за эффективность выполняемых работ:

- Руководитель организации;
- заведующий отделением;
- социальные работники;
- главный бухгалтер.

4.2.3 Выплата за эффективность выполняемых работ устанавливается работникам организации в размере до 200 (Двести) процентов к размеру минимального размера должностного оклада (ставки заработной платы) в пределах фонда оплаты труда.

4.2.4 Выплата за эффективность выполняемых работ устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего финансового года.

4.2.5 Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за эффективность выполняемых работ устанавливается руководителю организации, служащим организации 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).

4.2.6 Конкретные размеры и порядок установления выплаты за качество выполняемых работ утверждаются руководителем организации.

4.3 Премиальные выплаты по итогам работы.

4.3.1 Премиальные выплаты по итогам работы устанавливается на основе показателей и критериев эффективности работы.

4.3.2 Премии по итогам работы устанавливаются в целях поощрения работников за выполненную работу и выплачиваются по результатам оценки эффективности их деятельности.

4.3.3 Система показателей и условия премирования работников разрабатывается организацией самостоятельно, фиксируется в локальном нормативном акте организации, утверждаемом руководителем организации, с учетом мнения представительного органа работников организации.

4.3.4 Система показателей и условия премирования, в части размеров и условий их осуществления, устанавливаются настоящим Положением.

4.3.5 Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются на премирование работников в соответствии с локальным нормативным актом организации, с учетом мнения представительного органа.

4.3.6 Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться организацией на премирование работников, что установлено настоящим Положением.

4.3.7 Порядок премирования за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается организацией самостоятельно, фиксируется в локальном нормативном акте организации, утверждаемом

руководителем организации, с учетом мнения представительного органа работников организации.

4.3.8 Порядок премирования за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, устанавливаются настоящим Положением.

4.3.9 Премия устанавливается работнику организации по результатам итогов работы за соответствующий период с учетом его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

4.3.10 Размер суммы для премирования работников организации из фонда стимулирующих выплат, определяется после расчета заработной платы за соответствующий период.

4.3.11 Премирование работников организации производится по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год) в течение соответствующего финансового года.

4.3.12 При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

4.3.13 В организации могут устанавливаться единовременные (разовые) поощрительные премии.

4.3.14 Премирование руководителя организации производится с учетом целевых показателей эффективности деятельности организации.

4.3.15 Премирование работников организации осуществляется на основании приказа по организации в порядке, установленном настоящим Положением.

4.3.16 Категория работников организации, имеющих право на премию по итогам работы:

- руководитель организации,
- бухгалтер организации;
- заведующий отделением;
- социальные работники;

4.3.17 Премия может производиться одновременно всем работникам организации, либо отдельным работникам организации.

4.3.18 Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника организации, так и абсолютном размере, но не более 200% от должностного оклада.

4.3.19 В отдельных случаях руководителем организации может быть принято решение о выплате работнику организации единовременной (разовой) поощрительной премии без учета фактически отработанного времени, в процентном соотношении к должностному окладу (ставке заработной платы) либо в абсолютном размере.

4.3.20 Размер единовременной (разовой) поощрительной премии в каждом конкретном случае устанавливается руководителем организации индивидуально, но не более 100% от должностного оклада.