

**Перечень видов выплат стимулирующего характера,  
порядок, условия и размеры их установления работникам  
ОБУСО «Колобовский ЦСО»**

№ п/п	Виды выплат стимулирующего характера
1.	<p>Выплаты за стаж непрерывной работы в учреждениях социального обслуживания и социальной защиты населения.</p> <p>1.1. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается в размере 20 процентов оклада (должностного оклада) за первые три года и 10 процентов за последующие два года непрерывной работы, но не выше 30 процентов оклада (должностного оклада).</p> <p>1.2. Выплата за стаж непрерывной работы выплачивается по основной должности исходя из оклада (должностного оклада).</p> <p>1.3. Работникам учреждения, занимающим по совместительству штатные должности медицинского персонала, выплата за стаж непрерывной работы выплачивается и по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.</p> <p>1.4. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, определяется приложением 4 к Положению об оплате труда.</p> <p>1.5. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается со дня достижения стажа, дающего право на установление данной выплаты.</p>
2.	<p>Персональная выплата к окладу (должностному окладу) устанавливается с учетом профессиональной подготовки работника, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности, важности выполняемой работы и других факторов. Решение об установлении персональной выплаты к окладу (должностному окладу) и ее размерах (не более 1,5 должностного оклада) принимается руководителем Учреждения персонально в</p>

	отношении конкретного работника на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.
3.	Выплата за наличие звания «Заслуженный работник» и ученой степени, при условии соответствия звания и ученой степени профилю выполняемой работы (специальности), производится в размере от 5 до 15 процентов оклада (должностного оклада).
4.	<p>4.1. Работникам Учреждения, при условии наличия средств на соответствующие цели, могут быть установлены выплаты стимулирующего характера:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- за выполнение важных и особо важных работ;</li> <li>- за выполнение особо срочных работ;</li> <li>- за сложность и напряженность в работе;</li> <li>- за высокий профессионализм и качество выполняемой работы;</li> <li>- за качественный результат выполнения порученной работы;</li> <li>- за высокую интенсивность труда.</li> </ul> <p>4.2. Размер выплат стимулирующего характера определяется руководителем Учреждения и может устанавливаться как в процентах от оклада (должностного оклада), так и в твердой сумме.</p> <p>4.3. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не устанавливается.</p> <p>4.4. Работникам основного персонала выплата стимулирующего характера за качественный результат выполнения порученной работы может выплачиваться с учетом перечня показателей эффективности деятельности работников основного персонала ОБУСО «Колобовский ЦСО» (приложение 7 к Положению об оплате труда).</p>
5.	<p>5.1. Штатным работникам Учреждения, при условии наличия средств на соответствующие цели, может быть выплачена премия за достижение высоких результатов в труде (далее – премия) по результатам работы за месяц, квартал, год.</p> <p>5.2. Размер премии определяется комиссией по распределению премий, единовременных денежных выплат и материальной помощи, состав которой утверждается приказом директора Учреждения.</p> <p>5.3. Премия может устанавливаться как в процентах от оклада (должностного оклада), так и в твердой сумме.</p> <p>5.3. Максимальный размер премии не устанавливается.</p> <p>5.5. Условием начисления премии является отсутствие у</p>

	<p>работника дисциплинарных проступков (неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, нарушение правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов, правил охраны труда) в том периоде работы, за который она начисляется.</p> <p>5.6. При определении размера премии конкретному работнику комиссия учитывает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- профессиональный опыт и квалификацию работника;</li> <li>- исполнительскую дисциплину, степень ответственности за результаты и качество работы;</li> <li>- выполнение (перевыполнение) плановых показателей работы Учреждения;</li> <li>- отсутствие обоснованных претензий и жалоб со стороны обслуживаемых и их родственников;</li> <li>- качественное и своевременное представление отчетности о работе Учреждения;</li> <li>- представление инициативных и творческих предложений по совершенствованию работы Учреждения;</li> <li>- участие в подготовке информационно-аналитических и методических материалов.</li> </ul> <p>5.7. Работникам, проработавшим неполный учетный период в связи с переходом на другую работу, переходом на выборную должность, поступлением в учебное заведение, увольнением на пенсию, увольнением в связи с призывом в вооруженные силы, увольнением по сокращению штатов и другим уважительным причинам, премия выплачивается за фактически отработанное время в данном периоде.</p> <p>5.8. Вновь поступившим работникам премия за первый квартал работы не начисляется.</p> <p>5.9. Премия работнику не начисляется:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- за период временной нетрудоспособности;</li> <li>- за время нахождения в учебном отпуске;</li> <li>- за время нахождения в отпуске без сохранения заработной платы;</li> <li>- за время нахождения в отпуске по уходу за ребенком.</li> </ul>
6.	<p>6.1. Штатным работникам Учреждения, при условии наличия средств на соответствующие цели, может быть произведена единовременная денежная выплата:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- в связи с награждением Почетной грамотой, благодарственным письмом;</li> <li>- к юбилейным датам (50-летие; 55-летие – женщины, 60-летие – мужчины).</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"><li>- при уходе на заслуженный отдых;</li><li>- к праздничным датам.</li></ul> <p>6.2. Размер денежной выплаты определяется комиссией по распределению премий, единовременных денежных выплат и материальной помощи, состав которой утверждается приказом директора Учреждения.</p> <p>6.3. Денежная выплата может устанавливаться как в процентах от оклада (должностного оклада), так и в твердой сумме.</p> <p>6.4. Максимальный размер денежной выплаты не устанавливается.</p>
---

СОГЛАСОВАНО:  
Протокол общего собрания  
трудоого коллектива  
от 17.09.2018 № 7