

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора

ГБУСО МО «КЦСОиР «Серпуховский»

№ 89-р от «22» сентября 2022 г.

## 2. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ КОМИССИИ

### ПОЛОЖЕНИЕ

**о комиссии по распределению стимулирующих выплат  
сотрудникам Государственного бюджетного учреждения  
социального обслуживания Московской области  
«Комплексный центр социального обслуживания  
и реабилитации «Серпуховский»**

2.1. Размер выплат стимулирующего характера может исчисляться как в процентном выражении, так и фиксированной суммой к должностному окладу работников.

2.2. Назначение выплат стимулирующего характера осуществляется комиссией по оценке выполнения показателей эффективности деятельности работников Учреждения (далее - Комиссия) с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

2.3. Основные принципы работы комиссии:

- Компетентность;
- Объективность;
- Гласность;
- Деликатность;
- Принципальность.

2.4. Заседания комиссии проводятся согласно приказу директора Учреждения.

2.5. Руководствуясь данным Положением и основными принципами, Комиссия осуществляет индивидуальный подход к каждому работнику Учреждения при рассмотрении и оценке личного вклада каждого работника в работу учреждения.

2.6. Заседание Комиссии является правомочным при наличии на нем не менее половины числа членов Комиссии. Каждый член Комиссии имеет один голос. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов от общего числа присутствующих и оформляются протоколом. В случае равенства голосов мнение председательствующего является решающим. Протокол заседания и принятые решения утверждаются всеми членами Комиссии.

г.о. Серпухов – 2022 г.



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Комиссия по распределению стимулирующих выплат сотрудникам (далее - Комиссия) создается в Государственном бюджетном учреждении социального обслуживания Московской области «Комплексный центр социального обслуживания и реабилитации «Серпуховский» (далее - учреждение) в целях обеспечения объективности при распределении выплат стимулирующего характера на основании показателей эффективности деятельности работника, результатов труда, проявленной инициативы и творчества работников.

1.2. В своей деятельности Комиссия руководствуется Уставом учреждения, Коллективным договором, Положением о стимулирующих выплатах работникам, а также настоящим Положением.

1.3. Количественный состав и структура Комиссии, сроки заседаний Комиссии утверждаются приказом директора учреждения.

## 2. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ КОМИССИИ

2.1. Основной задачей Комиссии является расчет, распределение и установление стимулирующих выплат работникам на основе выполнения показателей эффективности, количественных и качественных показателей трудовой деятельности работников.

2.2. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах фонда оплаты труда Учреждения, а также за счет средств, полученных от платных дополнительных услуг, предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Объем денежных средств для выплаты стимулирующих надбавок из средств, полученных от платных дополнительных услуг, предпринимательской и иной приносящей доход деятельности на ежемесячные выплаты определяется директором Учреждения (с учетом доходов и расходов).

2.3. Размер выплат стимулирующего характера может исчисляться как в процентном выражении, так и фиксированной суммой к должностному окладу работников.

2.4. Назначение выплат стимулирующего характера осуществляется комиссией по оценке выполнения показателей эффективности деятельности работников Учреждения (далее - Комиссия) с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

2.5. Основные принципы работы комиссии:

- > Компетентность;
- > Объективность;
- > Гласность;
- > Деликатность;
- > Принципиальность.

2.6. Заседания Комиссии проводятся согласно приказу директора Учреждения.

2.7. Руководствуясь данным Положением и основными принципами, Комиссия осуществляет индивидуальный подход к каждому работнику Учреждения при рассмотрении и оценке личного вклада каждого работника в работу учреждения.

2.8. Заседание Комиссии является правомочным при наличии на нем не менее половины числа членов Комиссии. Каждый член Комиссии имеет один голос. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов от общего числа присутствующих и оформляются протоколом. В случае равенства голосов, голос председательствующего является решающим. Протокол заседания и принятые решения подписываются всеми членами Комиссии.



2.9. Заседания проводятся 1 раз в квартал. В каждом периоде для заседания выбирается дата с таким расчетом, чтобы решения Комиссии были готовы и поданы для утверждения не позднее 5 дней до окончания периода.

2.10. Право инициативы по применению мер стимулирования предоставляется заместителю директора и заведующим структурных подразделений, а также представительному органу трудового коллектива - председателю первичной профсоюзной организации Учреждения.

2.11. На основании протокола комиссии директор Учреждения издает приказ о стимулирующих выплатах. Доплата устанавливается на квартал и выплачивается ежемесячно в течение следующего квартала.

### **3. УСЛОВИЯ ВЫПЛАТЫ И ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

3.1. Установление стимулирующих выплат работникам Учреждения осуществляется ежеквартально по итогам работы за предшествующий период на основании показателей эффективности деятельности работников по итогам работы за квартал согласно Приложению № 1 к настоящему Положению.

3.2. Руководители структурных подразделений Учреждения в срок до 25 числа текущего месяца представляют на рассмотрение Комиссии отчет о выполнении показателей эффективности деятельности работников за предыдущий квартал согласно Приложения № 2 («Оценочный лист»).

3.3. На вновь принятых работников заведующие структурных подразделений Учреждения представляют на рассмотрение Комиссии отчет о выполнении показателей эффективности деятельности за предыдущий месяц.

3.4. В случае непредставления заведующими структурных подразделений Учреждения оценочного листа, комиссия не рассматривает вопрос о стимулирующих выплатах данному работнику.

3.5. Размер стимулирующей выплаты работникам Учреждения определяется от количества баллов, набранных по показателям эффективности деятельности. Конкретный размер стимулирующей выплаты исчисляется от должностного оклада работника Учреждения.

3.6. Максимальный размер стимулирующей выплаты по итогам работы не может быть больше установленного согласно Приложения №1 к настоящему Положению (от должностного оклада работников Учреждения).

3.7. Выплаты производятся пропорционально фактически отработанному времени в сроки, определенные для выплаты второй части заработной платы по итогам работы за месяц в процентном выражении к должностному окладу работников Учреждения.



## Целевые показатели эффективности деятельности работника.

№	Показатель	Самостоятельно	Оценка комиссии
1.	Выполнение и качество выполнения поручений и обязанностей;		
2.	Выполнение сроков, количественных показателей, выполнение работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;		
3.	Личный вклад в выполнение поручений на рабочем месте;		
4.	Творческий подход, проявление инициативы при выполнении должностных обязанностей;		
4.	Высокая исполнительская дисциплина; оказание дополнительных услуг;		
5.	Разработка и принятие нормативных и методических документов, реабилитационных программ, инструкций и освоение новых исполнительных методов и направлений;		
6.	Расширение спектра оказываемых услуг, внедрение новых форм обслуживания;		
7.	Разработка и реализация программ, методов и мероприятий по комплексной реабилитации, применение инновационных технологий;		
8.	Организация и проведение семинаров-лекционных мероприятий;		
9.	Личное участие и подготовка к участию получателей социальных услуг в фестивалях, конкурсах, соревнованиях;		
10.	Отсутствие жалоб со стороны обслуживаемых, двусторонних взысканий;		
11.	Соблюдение дисциплины труда, техники безопасности, антитеррористической и пожарной безопасности;		
12.	Выполнение дополнительных поручений руководителя Учреждения;		



**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**  
**выполнения показателей эффективности деятельности**  
**Ф.И.О. (должность)**

	Наименование критерия	Оценка критерия (балл)	Пояснения	Самооценка (балл)	Оценка комиссии
1.	<b>Полное и качественное выполнение должностных обязанностей;</b>				
2.	<b>Выполнение целевых, количественных показателей, выполнение работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;</b>				
3.	<b>Личный вклад в выполнение возложенных на работника задач;</b>				
4.	<b>Творческий подход, проявление инициативы при исполнении должностных обязанностей;</b>				
4.	<b>Высокая исполнительская дисциплина; оказание дополнительных услуг</b>				
5.	<b>Разработка и принятие нормативных и методических документов, реабилитационных программ, внедрение и использование инновационных методов и направлений;</b>				
6.	<b>Расширение видов оказываемых услуг, внедрение новых форм обслуживания;</b>				
7.	<b>Разработка и реализация программ, методик и мероприятий по комплексной реабилитации, применение инновационных технологий.</b>				
8.	<b>Организация и проведение социально-значимых мероприятий:</b>				
9.	<b>Личное участие и подготовка к участию получателей социальных услуг в фестивалях, конкурсах, соревнованиях.</b>				
10.	<b>Отсутствие жалоб со стороны обслуживаемых, дисциплинарных взысканий</b>				
11.	<b>Соблюдение дисциплины труда, техники безопасности, антитеррористической и пожарной безопасности;</b>				
12.	<b>Выполнение дополнительных поручений руководителя Учреждения;</b>				



Челюскин

директор ГБУСО МО «КЦСОиР «Серпуховский» Е.В.Федорова



Оценки	Самостоятельно (баллы)	Проверенно	Итого баллов
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			