

II. Показатели и условия выплаты премии и иных выплат стимулирующего характера

5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Критерии	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия			
		до 1	до 0,75	до 0,25	до 0
Медицинские работники со средним медицинским образованием					
1.Выполнение дополнительных работ	60	Критерий выполняется полностью. Нет никаких нарушений и отступлений	Имеются однократные незначительные отступления или нарушения	Имеются существенные отступления или нарушения	Систематические нарушения (два и более раз)
2.Своевременное выполнение врачебных назначений	60				
3.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны обслуживаемых граждан (их законных представителей) на качество оказания медицинских услуг и принципов этики	120				
4.Качественное и своевременное оформление медицинской документации	120				
5.Исполнение утвержденного объема муниципального задания	180				
6.Организация персонализированного учета обслуживаемых граждан отделениями учреждения	60				
Итого	До 600	X	X	X	X
Младший медицинский персонал					
1.Выполнение дополнительных работ	240	Критерий выполняется полностью. Нет никаких нарушений и отступлений	Имеются однократные незначительные отступления или нарушения	Имеются существенные отступления или нарушения	Систематические нарушения (два и более раз)
2.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны обслуживаемых граждан (их законных представителей) на качество оказания медицинских услуг и принципов этики	120				
3.Отсутствие нарушений при проведении внутреннего контроля качества и исполнения утвержденного объема муниципального задания сторонними организациями	240				
Итого	До 600	X	X	X	X
Социальные работники					
1.Выполнение	300				

дополнительных работ		Критерий выполняется полностью. Нет никаких нарушений и отступлений	Имеются однократные незначительные отступления или нарушения	Имеются существенные отступления или нарушения	Систематические нарушения (два и более раз)
2.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны обслуживаемых граждан (их законных представителей) на качество оказания социальных услуг и принципов этики	120				
3.Отсутствие нарушений при проведении контроля качества и исполнения утвержденного объема муниципального задания	180				
Итого	До 600	X	X	X	X

6. За качество выполняемых работ

Критерии	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия			
		до 1	до 0,75	до 0,25	до 0
Работники учреждения					
1.Своевременное, добросовестное, качественное выполнение обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией, нормативно-правовыми актами	100	Критерий выполняется полностью. Нет никаких нарушений и отступлений	Имеются однократные незначительные отступления или нарушения	Имеются существенные отступления или нарушения	Систематические нарушения (два и более раз)
2.Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	50				
3.Укрепление материально-технической базы	50				
ИТОГО	200	X	X	X	X

7. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается работникам МБУ ЦСО в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях.

Размеры выплаты за выслугу лет:

- 1) от 1 года до 5 лет – 10 процентов;
- 2) от 5 до 10 лет – 15 процентов;
- 3) от 10 до 15 лет – 20 процентов;
- 4) свыше 15 лет – 30 процентов.

Изменение размера выплаты за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в МБУ ЦСО, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

8. Премии по итогам работы

Критерии	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия			
		до 1	до 0,75	до 0,25	до 0
Работники учреждения					
1. Обеспечение информационной открытости	20	Критерий выполняется полностью. Нет никаких нарушений и отступлений	Имеются однократные незначительные отступления или нарушения	Имеются существенные отступления или нарушения	Систематические нарушения (два и более раз)
2. Обеспечение комплексной безопасности	20				
3. Удовлетворенность получателей социальных услуг	40				
4. Участие в выполнении особо важных работ и мероприятий	20				
ИТОГО	100	X	X	X	X

9. Премии за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности

Критерии	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия			
		до 1	до 0,75	до 0,25	до 0
Работники учреждения					
1. Обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины работников (качественное ведение документации, своевременное предоставление информации, выполнение договорных обязательств и т.п.)	100	Критерий выполняется полностью. Нет никаких нарушений и отступлений	Имеются однократные незначительные отступления или нарушения	Имеются существенные отступления или нарушения	Систематические нарушения (два и более раз)
2. Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	50				
3. Осуществление мероприятий, направленных на экономию финансовых и материальных ресурсов	50				
ИТОГО	200	X	X	X	X

III. Порядок выплаты премии и иных выплат стимулирующего характера

10. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается, социальным работникам, среднему и младшему медицинскому персоналу (персоналу, обеспечивающему условия для предоставления медицинских услуг), в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг.

Выплата устанавливается на срок не более одного финансового года.

Конкретные размеры и порядок установления выплаты утверждаются приказом директора МБУ ЦСО в пределах денежных средств, предусмотренных МБУ ЦСО на введение данной выплаты, в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы работников, с учетом мнения представительного органа работников.

11. Выплата за качество выполняемых работ.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам в пределах фонда оплаты труда.

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

Решение об установлении выплаты за качество выполняемых работ и ее размерах работникам МБУ ЦСО принимается директором МБУ ЦСО;

Заместителю директора, главному бухгалтеру МБУ ЦСО размер выплаты за качество выполняемых работ к должностному окладу снижается не менее чем на 10 процентов от размера выплаты за качество выполняемых работ, установленного директору МБУ ЦСО.

12. Премии по итогам работы.

Премии устанавливаются в целях поощрения работников за выполненную работу и выплачиваются по результатам оценки (критериев) эффективности их деятельности с учетом выполнения установленных показателей премирования. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда. Премирование работников осуществляется на основании приказа директора МБУ ЦСО.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

13. Премии за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Данный вид премии устанавливается работникам на основании приказа директора МБУ ЦСО.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

14. Работникам МБУ ЦСО устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера.

К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) выплаты за квалификацию медицинским работникам;
- 2) выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);
- 3) выплаты за классность водителям автомобилей.

15. В целях стимулирования медицинских работников, работающих в МБУ ЦСО, к повышению профессиональной квалификации и компетенции, к должностному окладу устанавливается выплата за квалификацию (таблица 1).

№ п/п	Наличие квалификационной категории	Учреждения социального обслуживания населения
		медицинские работники
1	2	3
1	Второй	15 процентов
2	Первой	20 процентов
3	Высшей	25 процентов

Решение об установлении выплаты за квалификацию принимается директором МБУ ЦСО.

Квалификационная категория учитывается при установлении выплаты за квалификацию при работе по специальности, по которой работнику присвоена квалификационная категория.

Выплата за квалификацию устанавливается со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории.

В случае отказа специалиста от очередной аттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается.

Выплата за квалификацию устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

16. Выплата за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, при наличии:

1) ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности – в размере 30 процентов от должностного оклада;

2) ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности – 20 процентов от должностного оклада;

3) почетного звания «народный» – 30 процентов от должностного оклада, «заслуженный» – 30 процентов от должностного оклада по основной и совмещаемой должности; награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – 15 процентов от должностного оклада по основной должности.

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук выплата устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

Имеющим почетное звание (нагрудный знак) выплата устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков выплата устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

17. Выплату за классность водителям автомобилей устанавливают водителям автомобилей всех типов: имеющим 1-й класс – в размере

25 процентов от ставки заработной платы; 2-й класс – в размере 10 процентов от ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя.

18. Работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи работникам и ее конкретных размерах принимает директор МБУ ЦСО на основании письменного заявления работника.

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

IV. Заключительные положения

20. Настоящее Положение вступает в силу со дня его утверждения директором МБУ ЦСО и действует до замены новым.