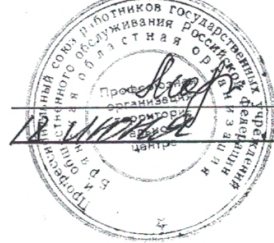


СОГЛАСОВАНО:
Зам. председателя профкома



Е.В. Маришева
2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Врио директора ГБУСОН
«Брянский дом-интернат для
престарелых и инвалидов»
С.Н. Чурков
2024 г.



РАСЧЕТ

стимулирующих выплат работников

ГБУСОН «Брянский дом-интернат для престарелых и инвалидов»

1. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по результатам индивидуальной оценки качества (критериев), предусмотренных данным Положением.
2. Выплаты стимулирующего характера вместе с выплатами компенсационного характера (окладом (должностным окладом)) не может превышать месячный фонд оплаты труда п. ГБУСОН «Брянский дом-интернат для престарелых и инвалидов».
3. Стимулирующие выплаты производятся по итогам работы за отчетный период (месяц), н основании приказа руководителя Учреждения, в пределах имеющихся средств (фонда оплаты труда).
4. Расчет процентов стимулирующих выплат работникам Учреждения производится н основании плана-задания. Объем стимулирующих выплат определяется на основании отчет сектора экономики и бухгалтерского учета.
5. При определении величины выплаты стимулирующего характера сотрудникам используют установленные должностные оклады, отработанное время за отчетный период, план-задание предоставляется в форме служебной записки директору Учреждения на утверждение.
6. При оценке работника на уровне отделений, оценку выполнения плана-задания осуществляют руководители подразделений (таблица 1).

Таблица 1

Должностное лицо, ответственное за оценку результатов труда	Категории работников, результат труда которых оценивается
Директор Учреждения	Заместитель директора по общим вопросам, заместитель директора по медицинской части, заместитель директора по безопасности, главный бухгалтер, специалист в сфере закупок, юрисконсульт 1 категории, специалист по кадрам, делопроизводитель, шеф-повар, заведующий отделением (социально-психологическое отделение), заведующий отделением (социально-реабилитационное отделение).
Заместитель директора по общим вопросам	Начальник хозяйственного отдела, заведующий складом, инженер 1 категории, техник 2 категории, оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов, заведующий прачечной, кастелянша, парикмахер, швея, водитель.

Должностное лицо, ответственное за оценку результатов труда	Категории работников, результат труда которых оценивается
Заместитель директора по медицинской части	Заведующий медицинским отделением (врач-терапевт), врач-терапевт, врач-невролог, врач-психиатр, зубной врач, фельдшер, старшая медицинская сестра, медсестра по массажу, инструктор по лечебной физкультуре, медицинская сестра процедурная
Заместитель директора по безопасности	Специалист по информационным системам, контент редактор, специалист по пожарной безопасности, специалист по гражданской обороне, специалист по охране труда 1 категории
Главный бухгалтер	Бухгалтер 1 категории, экономист 1 категории
Начальник хозяйственного отдела	Кладовщик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь-сантехник, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, плотник (столяр), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий
Шеф-повар	Повар 5, 4, 3 разряда, кухонный рабочий, мойщик посуды
Заведующий прачечной	Машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья)
Заведующий отделением (социально-психологическое отделение)	Психолог, специалист по социальной работе, юрисконсульт 1 категории (социально-психологическое отделение)
Заведующий отделением (социально-реабилитационное отделение)	Инструктор по труду, культорганизатор 2 категории, музыкальный руководитель
Комиссия по подразделению (медицинский персонал)	Медицинская сестра, сиделка (помощник по уходу), младшая медицинская сестра по уходу за больным

7. Не позднее 27 числа текущего месяца результаты оценки деятельности предоставляют комиссии по распределению стимулирующих выплат.
8. По результатам комиссии готовится проект приказа по Учреждению о выплата стимулирующего характера.
9. Размер выплат стимулирующего характера оформляется приказом по ГБУСОН «Брянски дом-интернат для престарелых и инвалидов»

10. Премия за образцовое выполнение государственного задания устанавливается ежемесячно только по месту основной работы при:

- выполнении показателей, определенных государственным заданием;
- соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ/оказании услуг;
- соблюдении установленных сроков выполнения работ, оказания услуг;
- положительной оценке работы сотрудника и служб (питание, проживание, досуг) со стороны клиентов (отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг);
- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- выполнении государственного задания по предоставлению услуг в натуральных показателях;
- удовлетворенности граждан качеством и доступностью предоставления социальных услуг.

Устанавливается ежемесячно следующим категориям работников:

- заведующий медицинским отделением (врач-специалист)

врач-терапевт
 врач- невролог
 врач-психиатр
 средний медицинский персонал (зубной врач, фельдшер, старшая медсестра, медсестра по массажу, инструктор по лечебной физкультуре, медицинская сестра процедурная, медицинская сестра))
 младшая медицинская сестра по уходу за больным
 сиделка (помощник по уходу)
 юрисконсульт 1 категории
 психолог
 культорганизатор 2 категории
 музыкальный руководитель
 специалист по социальной работе
 инструктор по труду
 заведующий прачечной
 кастелянша
 парикмахер
 машинист по стирке и ремонту спецодежды
 швея
 шеф-повар
 повар
 кухонный рабочий
 мойщик посуды

Оценка премии за образцовое выполнение государственного задания производится на основе определенных оценочных критериев, предусмотренных в плане-задании.

План-задание

для установления премии за образцовое выполнение государственного задания заведующий медицинским отделением (врач-специалист), врач-терапевт, врач-невролог, врач-психиатр, средний медицинский персонал (зубной врач, медсестра по массажу, инструктор по лечебной физкультуре, медицинская сестра процедурная, медицинская сестра), сиделка (помощник по уходу), младшая медицинская сестра по уходу за больным, психолог, культорганизатор 2 категории, музыкальный руководитель, инструктор по труду, парикмахер, машинист по стирке и ремонту спецодежды, швея, повар, кухонный рабочий, мойщик посуды)

Фамилия, Имя, Отчество: _____

Наименование должности: _____

Период: _____

№ пп	Критерии	Плановое значение	Фактическое значение
1	Надлежащее исполнение должностных обязанностей		
2	Отсутствие нарушений при проведении надзорных или контрольных мероприятий		
3	Отсутствие обоснованных жалоб		
4	Соблюдение трудовой дисциплины, техники безопасности и противопожарной безопасности и санитарно-эпидемиологического режима		
5	Выполнение разовых поручений руководителя		
6	Участие в благоустройстве территории		
	Итого:		

Руководитель подразделения _____

План-задание
для установления премии за образцовое выполнение государственного задания
средний медицинский персонал (фельдшер, старшая медсестра), шеф-повар, заведующий прачечной,
кастелянша, юрисконсульт 1 категории,

Фамилия, Имя, Отчество: _____
Наименование должности: _____
Период: _____

№ пп	Критерии	Плановое значение	Фактическое значение
1	Надлежащее исполнение должностных обязанностей		
2	Отсутствие нарушений при проведении надзорных или контрольных мероприятий		
3	Отсутствие обоснованных жалоб		
4	Соблюдение трудовой дисциплины, техники безопасности и противопожарной безопасности и санитарно-эпидемиологического режима		
5	Выполнение разовых поручений руководителя		
6	Участие в благоустройстве территории		
7	Подготовка информации (отчетов) по требованию контрольно-надзорных организаций в сжатые сроки		
	Итого:		

Руководитель подразделения _____

План-задание
для установления премии за образцовое выполнение государственного задания
(специалист по социальной работе)

Фамилия, Имя, Отчество: _____
Наименование должности: _____
Период: _____

№ пп	Критерии	Плановое значение	Фактическое значение
1	Надлежащее исполнение должностных обязанностей		
2	Отсутствие нарушений при проведении надзорных или контрольных мероприятий		
3	Отсутствие обоснованных жалоб		
4	Соблюдение трудовой дисциплины, техники безопасности и противопожарной безопасности и санитарно-эпидемиологического режима		
5	Выполнение разовых поручений руководителя		
6	Участие в благоустройстве территории		
7	Подготовка информации (отчетов) по требованию контрольно-надзорных организаций в сжатые сроки		
8	Использование в процессе работы информационных технологий и автоматизированных средств обработки информации, включая работу на портале АС «АСП» на базе АСУПД «Тула»		
	Итого:		

Руководитель подразделения _____

11. Надбавка за интенсивность труда устанавливается работникам Учреждения за:

- перевыполнение норм нагрузки;
- высокую производительность и эффективность труда;
- совершенствование организации труда;
- дополнительную нагрузку;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа

Учреждения среди населения и др.

Устанавливается ежемесячно следующим категориям работников:

- заместитель директора по общим вопросам
- заместитель директора по медицинской части
- заместитель директора по безопасности
- главный бухгалтер
- бухгалтер 1 категории
- экономист 1 категории
- специалист в сфере закупок
- юрисконсульт 1 категории
- специалист по охране труда 1 категории
- специалист по кадрам
- специалист по информационным системам
- контент-редактор
- делопроизводитель
- начальник хозяйственного отдела
- заведующий складом
- кладовщик
- специалист по пожарной безопасности
- специалист по гражданской безопасности
- плотник (столяр)
- уборщик служебных помещений
- уборщик производственных помещений
- инженер 1 категории
- техник 2 категории
- водитель
- слесарь-сантехник
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
- электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
- оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов

Оценка надбавки за интенсивность труда производится на основе оценочных критериев предусмотренных в плане-задании.

План-задание

для установления надбавки за интенсивность труда (специалист по охране труда 1 категории, специалист по информационным системам, делопроизводитель, плотник (столяр), уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений, инженер 1 категории, техник 2 категории, водитель, слесарь-сантехник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов, контент-редактор)

Фамилия, Имя, Отчество: _____

Наименование должности: _____

Период: _____

№ п/п	Критерии	Плановое значение	Фактическое значение
1	Надлежащее исполнение должностных обязанностей		

2	Отсутствие нарушений при проведении надзорных или контрольных мероприятий		
3	Отсутствие обоснованных жалоб		
4	Соблюдение трудовой дисциплины, техники безопасности и противопожарной безопасности и санитарно-эпидемиологического режима		
5	Выполнение разовых поручений руководителя		
6	Участие в благоустройстве территории		
	Итого:		

Руководитель подразделения _____

План-задание
для установления надбавки за интенсивность труда
(начальник хозяйственного отдела, заведующий складом)

Фамилия, Имя, Отчество: _____

Наименование должности: _____

Период: _____

№ пп	Критерии	Плановое значение	Фактическое значение
1	Надлежащее исполнение должностных обязанностей		
2	Отсутствие нарушений при проведении надзорных или контрольных мероприятий		
3	Отсутствие обоснованных жалоб		
4	Соблюдение трудовой дисциплины, техники безопасности и противопожарной безопасности и санитарно-эпидемиологического режима		
5	Выполнение разовых поручений руководителя		
6	Участие в благоустройстве территории		
7	Подготовка информации (отчетов) по требованию контрольно-надзорных организаций в сжатые сроки		
	Итого:		

Руководитель подразделения _____

План-задание
для установления надбавки за интенсивность труда
(бухгалтер 1 категории)

Фамилия, Имя, Отчество: _____

Наименование должности: _____

Период: _____

№ пп	Критерии	Плановое значение	Фактическое значение
1	Надлежащее исполнение должностных обязанностей		
2	Отсутствие нарушений при проведении надзорных или контрольных мероприятий		
3	Отсутствие обоснованных жалоб		

4	Соблюдение трудовой дисциплины, техники безопасности и противопожарной безопасности и санитарно-эпидемиологического режима		
5	Выполнение разовых поручений руководителя		
6	Участие в благоустройстве территории		
7	Подготовка информации (отчетов) по требованию контрольно-надзорных организаций в сжатые сроки		
8	Использование в процессе работы информационных технологий и автоматизированных средств обработки информации, включая работу в 1С Бухгалтерия гос.учреждения, 1С Зарплата и кадры гос.учреждения, Электронная отчетность СБИС, Бюджет СМАРТ-Про, СУФД, Сбербанк Бизнес Онлайн, Хранилище- КС, Упрощенный реестр по учету гос.имущества		
	Итого:		

Руководитель подразделения _____

План-задание
для установления надбавки за интенсивность труда
(экономист 1 категории, специалист в сфере закупок)

Фамилия, Имя, Отчество: _____

Наименование должности: _____

Период: _____

№ пп	Критерии	Плановое значение	Фактическое значение
1	Надлежащее исполнение должностных обязанностей		
2	Отсутствие нарушений при проведении надзорных или контрольных мероприятий		
3	Отсутствие обоснованных жалоб		
4	Соблюдение трудовой дисциплины, техники безопасности и противопожарной безопасности и санитарно-эпидемиологического режима		
5	Выполнение разовых поручений руководителя		
6	Участие в благоустройстве территории		
7	Подготовка информации (отчетов) по требованию контрольно-надзорных организаций в сжатые сроки		
8	Использование в процессе работы информационных технологий и автоматизированных средств обработки информации, включая работу в 1С Бухгалтерия гос.учреждения, торговая площадка РТС-Тендер, РОСЭЛТОРГ, WEB-Торги, электронный магазин Брянской области, ЕИС, портал гос.закупок, Честный знак и прочее		
	Итого:		

Руководитель подразделения _____

План-задание
для установления надбавки за интенсивность труда
(юрисконсульт 1 категории)

№ п/п	Критерии	Плановое значение	Фактическое значение
1	Надлежащее исполнение должностных обязанностей		
2	Отсутствие нарушений при проведении надзорных или контрольных мероприятий		
3	Отсутствие обоснованных жалоб		
4	Соблюдение трудовой дисциплины, техники безопасности и противопожарной безопасности и санитарно-эпидемиологического режима		
5	Выполнение разовых поручений руководителя		
6	Участие в благоустройстве территории		
7	Подготовка информации (отчетов) по требованию контрольно-надзорных организаций в сжатые сроки		
	Итого:		

Руководитель подразделения _____

План-задание
для установления надбавки за интенсивность труда
(специалист по кадрам)

Фамилия, Имя, Отчество: _____

Наименование должности: _____

Период: _____

№ п/п	Критерии	Плановое значение	Фактическое значение
1	Надлежащее исполнение должностных обязанностей		
2	Отсутствие нарушений при проведении надзорных или контрольных мероприятий		
3	Отсутствие обоснованных жалоб		
4	Соблюдение трудовой дисциплины, техники безопасности и противопожарной безопасности и санитарно-эпидемиологического режима		
5	Выполнение разовых поручений руководителя		
6	Участие в благоустройстве территории		
7	Подготовка информации (отчетов) по требованию контрольно-надзорных организаций в сжатые сроки		
8	Использование в процессе работы информационных технологий и автоматизированных средств обработки информации, включая работу в 1С Зарплата и кадры гос.учреждения, Электронная отчетность СБИС.		
	Итого:		

Руководитель подразделения _____

12. Надбавка за интенсивность труда заместителя директора, заместителя директора по общим вопросам, заместителя директора по медицинской части, заместителя директора по безопасности, главного бухгалтера устанавливается в соответствии со следующими критериями:

План-задание
для установления премии за интенсивность труда
(заместитель директора по общим вопросам, заместитель директора по медицинской части,
заместитель директора по безопасности, главного бухгалтера)

Ф.И.О. _____
Должность _____
Период _____

Наименование показателя	Критерии оценки показателя, максимальное значение, диапазон	Размер стимулирующих выплат
Создание оптимальных условий для проживающих	Целевой индикатор * отсутствие обоснованных жалоб со стороны получателей социальных услуг (от установленного целевого индикатора на отчетный период)	к должностному окладу 40%
	Целевой индикатор * кредиторская задолженность -просроченная кредиторская задолженность (более 1 месяца с наступления срока уплаты по договорам, контрактам по бюджетной и внебюджетной деятельности) -несвоевременная (некорректная) уплата налогов, страховых взносов -систематические штрафы, пени по вине юридического лица или с объемом более 10,0 тыс. руб. (от установленного целевого индикатора на отчетный период)	- 50% целевого индикатора - отсутствие жалоб со стороны получателей социальных услуг - 50% целевого индикатора - отсутствие жалоб со стороны получателей социальных услуг - 25% целевого индикатора - отсутствие жалоб со стороны получателей социальных услуг

Применение на практике новых передовых методов работы и технологий, в том числе ведение базы данных в электронном виде	Целевой индикатор * внедрение в практику новых передовых технологий социального обслуживания до 1 технологии 2 технологии 3 технологии и более (от установленного целевого индикатора на отчетный период) * своевременное размещение и публикация информации (на портале bus.gov.ru, АС "АСП" на базе АСУПД "Тула" и др.) (от установленного целевого индикатора на отчетный период) Целевой индикатор * несвоевременное размещение и публикация информации на портале: -на портале bus.gov.ru -на портале АС "АСП" на базе АСУПД "Тула" -другие (от установленного целевого индикатора на отчетный период)	к должностному окладу 5% 10% 15% к должностному окладу 5% -100% целевого индикатора-своевременное размещение и публикация информации на портале bus.gov.ru -100% целевого индикатора-своевременное размещение и публикация информации на портале АС "АСП" на базе АСУПД "Тула" - 100% целевого индикатора-своевременное размещение и публикация информации на портале
Расширение видов внебюджетной деятельности учреждений	Целевой индикатор * наличие отделений внебюджетной деятельности: подсобное хозяйство наличие иных отделений внебюджетной деятельности (от установленного целевого индикатора на отчетный период)	к должностному окладу 10% 10%
Выполнение работы, направленной на развитие материально - технической базы учреждения	Целевой индикатор * развитие материально - технической базы учреждения: сумма согласованной сметы на проведение текущего и капитального ремонта от 100,0 до 800,0 тыс. руб. от 801,0 до 3 000,0 тыс. руб. от 3 001,0 до 6 000,0 тыс. руб. свыше 6 001,0 тыс. руб. (от установленного целевого индикатора на отчетный период)	к должностному окладу 5% 10% 15% 20%

3. Надбавка за интенсивность труда руководителю Учреждения описан в разделе 2 Положения о стимулирующих выплатах

4. Надбавка за интенсивность труда водителям устанавливается за управление транспортными средствами различных категорий:

за управление легковыми и грузовыми автомобилями всех видов, отнесенными к транспортным средствам категорий «В», «С» и «Е», или управление автобусами, отнесенными к транспортным средствам категорий «D» или «D» и «Е», - 10 процентов;

за управление легковыми и грузовыми автомобилями и автобусами всех видов, отнесенными к транспортным средствам категорий «В», «С», «D» и «Е», - 25 процентов.

5. Премия за качественное выполнение работ устанавливается работникам подвижного состава (водителям) учреждения за безаварийную работу и соблюдение правил дорожного движения.

Размер премии за качественное выполнение работ устанавливается до 100 процентов от должностного оклада.

6. Надбавка за наличие квалификационной категории описан в разделе 2 Положения о стимулирующих выплатах

7. Надбавка за наличие ученой степени описан в разделе 2 Положения о стимулирующих выплатах

8. Надбавка за наличие почетного звания описан в разделе 2 Положения о стимулирующих выплатах

9. Премия за высокие результаты работы устанавливается за:

высокие достижения в работе;

применение в работе новых методов и технологий, которые существенно повышают результативность труда;

степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

обеспечение эффективности работы и других факторов.

Порядок, условия и размер осуществления премиальных выплат за высокие результаты работы устанавливаются Положением об оплате труда ГБУСОН «Брянский дом-интернат для престарелых и инвалидов».

Указанные премиальные выплаты производятся одновременно по итогам работы на основе приказа руководителя учреждения при ходатайстве комиссии по стимулирующим выплатам из имеющихся средств (фонда оплаты труда).

10. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ описан в разделе 2 Положения о стимулирующих выплатах

11. Надбавка за стаж непрерывной работы описан в разделе 2 Положения о стимулирующих выплатах

12. Премии по итогам работы за отчетный период (за месяц, квартал, год)

Премирование проводится с целью поощрения работников Учреждения за общие результаты работы, для увеличения материальной заинтересованности в повышении качества оказываемых услуг, повышении уровня ответственности за порученную работу, усиление личной ответственности работников в выполнении своих должностных обязанностей.

Премирование работников Учреждения производится по итогам работы (месяц, квартал, год) установленный период в пределах имеющихся средств (фонда оплаты труда).

Премирование производится по согласованию с Департаментом семьи и социальной демографической политики Брянской области.

Премирование работников Учреждения производится с учетом реального вклада работников в достижение результатов работы интерната, а также надлежащего выполнения должностных обязанностей.

Конкретные размеры премии каждого работника устанавливаются директором.

Выплата премии осуществляется на основании приказа директора о поощрении работников с указанием основания для премирования и размера премии каждого.

Премирование работников производится с учетом реализации поставленных мероприятий, обеспечивающих устойчивую работу Учреждения.

Общие показатели премирования:

- выполнение перспективных и текущих планов работ Учреждения;
- соблюдение норм и правил охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности;
- соблюдение производственной санитарии, гигиены труда, противоэпидемиологических мероприятий;
- соблюдение трудовой дисциплины;
- соблюдение чистоты и порядка на рабочих местах и территории Учреждения;

Показатели премирования, отражающие специфику работы отдельных работников:

- надлежащее исполнение функций, возложенных на работника должностными обязанностями;
- способность адаптироваться к новой ситуации и применять новые подходы к решению возникающих проблем;
- качество законченной работы;
- интенсивность труда (способность в короткие сроки справляться с большим объемом работы);
- производственная этика, стиль общения;
- своевременное и качественное выполнение поручений руководства;
- использование всего рабочего времени для производительного труда;
- профессиональная компетентность;
- участие в общественной жизни Учреждения;
- способность в короткие сроки осваивать технические средства, обеспечивающие повышение производительности труда и качества работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса уставной деятельности Учреждения;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- участие в инновационной деятельности;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности Учреждения.

Наряду с вышеуказанными показателями для всех работников могут быть установлены дополнительные показатели премирования за:

- способность прогнозировать и планировать;
- способность организовывать;
- способность контролировать и анализировать работу.

По решению руководителя премироваться по итогам работы (за месяц, квартал, год) могут работники, которые не отработали норму времени по уважительным причинам:

- рождение ребенка;
- временная нетрудоспособность;
- необходимость осуществления ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением и др.

В этом случае премирование работников может производиться пропорционально фактически отработанному времени, либо в полном объеме на уровне работников, отработавших полный период, за который выплачивается премия.

Работники, вновь поступившие на работу в течение года, качественно и в полном объеме выполнившие должностные обязанности, заинтересованные в улучшении деятельности Учреждения, могут премироваться на уровне работников, отработавших полный период, за который выплачивается премия.