|  |  |
| --- | --- |
|  **СОГЛАСОВАНО**Председатель Совета трудового коллективаот «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_г. № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ РАССМОТРЕНОна общем собрании коллективапротокол №\_\_\_ от «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_\_г. |  **УТВЕРЖДЕНО**приказом ГУСО «Хохотуйский ЦПДОПР «Берёзка» Забайкальского края от «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_\_г. № \_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А. П. Мищенков |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об установлении системы премирования работников**

І. **Общие положения**.

 1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с планом мероприятий «Повышения эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения Забайкальского края (2013-2018 годы), утвержденным Правительством Забайкальского края от 27 февраля 2013 года № 95-р «Об утверждении Плана мероприятий («дорожная карты»),

«Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения Забайкальского края (2013-2018 годы) в редакции от 1 апреля 2013 года № 142-р, в целях исполнения Указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 28 декабря 2012 г.

№ 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», функциональными обязанностями работников, Уставом учреждения.

 1.2. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в качественном исполнении трудовых обязанностей, повышении профессионального уровня, развитии творческой инициативы при выполнении уставных функций учреждения, применении современных технологий в работе, повышении эффективности деятельности, улучшения качества оказываемых услуг, инициативы при выполнении поставленных задач.

 1.3. Премия является стимулирующей выплатой и устанавливается в зависимости от выполнения показателей эффективности, результативности деятельности работников, а также фонда экономии заработной платы.

 1.4. Премирование осуществляется за фактически отработанное время и конкретные показатели на основании приказа руководителя учреждения и решения комиссии.

 1.5. Работники, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени. Премия не начисляется, если вновь принятый работник проработал менее половины периода, за который осуществляется премирование, либо уволился до истечения премируемого периода, внутренним совместителям, а также внешним совместителям. Премия не выплачивается работникам, получившим за отчетный период дисциплинарные взыскания.

 1.6. Размер премии определяется в индивидуальном порядке исходя из балльного соотношения в соответствующем денежном выражении.

 1.7. Определение выплат стимулирующего характера и условий их применения осуществляется согласно решениям комиссии по оплате труда (далее – комиссия)

 **ІІ. Порядок установления выплаты**

 2.1.Премия устанавливается по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности, проводимых на основании утвержденных критериев и показателей работы структурных подразделений, а также на основании предложений и замечаний, которые могут быть выставлены представителями Министерства труда и социальной защиты населения Забайкальского края, сотрудниками общественной комиссии по контролю исполнения качества услуг клиентам; проверяющими и контролирующими органами власти (Росздавнадзор, Роспотребнадзор, Госпожнадзор, Гостехнадзор, Прокуратура и т.д.).

Руководителями звеньев, специалистами ГУСО «Хохотуйский ЦПДОПР «Берёзка» Забайкальского края предложения и замечания предоставляются в комиссию по стимулирующим выплатам в виде протоколов или записей в специальном журнале «Учёта показателей для начисления стимулирующих выплат работникам в ГУСО «Хохотуйский ЦПДОПР «Берёзка» Забайкальского края, находящегося у председателя комиссии.

 2.2. Оценка эффективности деятельности сотрудников проводится ежемесячно. Формирование результатов оценки эффективности осуществляется не позднее 25 числа текущего отчетного месяца. Все изменения оценок эффективности деятельности сотрудников, произошедшие после 25 числа, переносятся на следующий месяц. Работникам, которые не провели самоанализ своей деятельности не предоставили первоначальных отчетов – стимулирующие выплаты не начисляются.

 На первом этапе ответственными исполнителями (руководителями звеньев) производится сбор необходимой информации, персональных отчетов работников, расчет балльной оценки каждого из показателей эффективности в оценочном листе (контрольной карте оценки) качества выполняемой работы, в котором фиксируются полученные баллы за каждый показатель.

 На втором этапе комиссией осуществляется формирование сводного отчета-мониторинга выполнения показателей оценки эффективности по каждой категории работников. В сводной таблице результативности работы по итогам месяца высчитывается сумма баллов каждого работника, затем все баллы суммируются по каждой категории работников.

 2.3. Фонд стимулирующих выплат по отдельной категории работников формируется на основе достижения утвержденных целевых значений средней заработной платы по отдельным категориям работников в пределах доведенных средств на оплату труда.

 Фонд стимулирующих выплат по общеотраслевым должностям формируется из экономии ФОТ в пределах доведенных средств на оплату труда и по целевым показателям.

 2.4. Для достижения целевых значений средней заработной платы используется расчет средневзвешенного размера премии.

 Средневзвешенный размер премии по учреждению (структурным подразделениям) определяется отношением планируемой (ожидаемой) экономии фонда оплаты труда по отдельной категории работников к сумме баллов на заработную плату по должностным окладам (окладам).

 Показатели, условия и размеры премий устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников.

 2.5. Средневзвешенный размер выплат работникам устанавливается по формуле:

Р = Ц 1балла за отраб. время \*Б за отраб. время, где

Р – размер выплаты работнику за отчетный период (руб.)

Ц балла – цена балла для определения размера выплат работнику (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями) (руб.)

Ц 1балла = Э/Б за отраб. Время, где:

Э - сумма экономии фонда оплаты труда по отдельной категории работников;

Б за отраб. время - общая сумма баллов по результатам оценки результативности и качества труда, учитывающее заработную плату по должностным окладам за отработанное время за отчетный период, по категории работников;

Б за отраб. время\_=Б1 \* К оклад за отраб. время, где:

Б1 – количество баллов по результатам оценки результативности качества труда 1 – го работника, исчисленное по показателям оценки за отчетный период;

К окладу за отраб. время – коэффициент заработной платы по должностному окладу

Согласно отработанному времени за отчетный период 1-го работника;

К = К1/К2, где:

К1 – фактически отработанное количество дней;

К2 – количество дней по норме.

Цена балла рассчитывается за отчетный период – месяц.

ІІІ. **Порядок распределения премии**.

3.1. Для объективного распределения выплат стимулирующего характера в учреждении действует комиссия.

3.2. Заседания комиссии проходят один раз в месяц.

3.3. До заседания комиссии руководители звеньев представляют председателю комиссии, которым является директор, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основание для установления премирования по итогам текущего месяца.

3.4. На заседании комиссии бухгалтер сообщает сумму для распределения в виде выплат стимулирующего характера работникам комиссии на основании данных бухгалтерии.

На основании аналитической информации выносит на обсуждение членами комиссии предлагаемые суммы премии по работникам.

3.5. Работа комиссии считается правомочной, если на заседании присутствовало не менее 2/3 её состава.

3.6. Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих премий и их размеров открытым голосованием.

3.7. В случае равенства голосов, голос председателя является решающим. Также председатель вправе добавлять или убавлять количество баллов, предоставляя своё мотивированное мнение.

3.8. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист, где указывает баллы, начисленные работнику, и утверждает его на своем заседании.

3.9. С момента опубликования оценочного листа в течение 3 дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о несогласии работника с оценкой результативности его профессиональной деятельности.

Основанием для подачи такого заявления могут быть только факты нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия осуществляет проверку заявления работника, дает обоснованный ответ по результатам проверки в течение 3-х дней и принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания (если таковое имелось).

Если в течение 3-х дней от работников не поступили заявления, то протокол по оценочным листам передается для расчета и в дальнейшем пересмотру не подлежит. По истечении 3-х дней решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

3.10. Решение комиссии оформляется протоколом, подписывается всеми её членами, присутствовавшими на заседании, и утверждается директором.

3.11. Решение комиссии является основанием для установления выплат стимулирующего характера сотрудникам учреждения приказом руководителя.

 ІV. **Заключительные положения**.

 4.1. Настоящее Положение действует бессрочно, в случаях если субъектами трудового права не выдвинуты предложения по его изменению.

 4.2. Дополнения, изменения к Положению вносятся в установленном порядке.