

ПОЛОЖЕНИЕ
об установлении персонального повышающего коэффициента работникам
государственного бюджетного учреждения социального обслуживания
«Предгорный КЦСОН»

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение об установлении персонального повышающего коэффициента работникам государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Предгорный КЦСОН» (далее – Положение) разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Предгорный КЦСОН» и определяет основания и порядок установления персонального повышающего коэффициента для работников.

1.2 Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Методическими рекомендациями по ведению в федеральных учреждениях новых систем оплаты труда, утвержденными приказом Минздравсоцразвития России от 22.10.2007г №663.

1.3 Персональный повышающий коэффициент к тарифной ставке может устанавливаться работникам, с учетом уровня их профессиональной подготовки, наличия нескольких профессий, подтвержденных документами, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов.

1.4 Цель введения персонального повышающего коэффициента – обеспечение зависимости уровня оплаты труда работников от результатов и результативности их деятельности путём объективного оценивания профессиональной деятельности и получения на их основе рейтинговых таблиц по каждой категории работников.

2. Размер персонального повышающего коэффициента

2.1 Максимальный размер персонального повышающего коэффициента составляет 3,0.

**3. Механизм определения и установления значения персонального
повышающего коэффициента.**

3.1 Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается сроком до 1 года в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

3.2 На основании разработанных критериев и показателей оценки результатов и результативности деятельности работников центра заместитель директора, главный бухгалтер, заведующие подразделений заполняют критерии с учётом раздела 4 настоящего Положения, курируемых ими в рамках своего функционала.

3.3 Решение об установлении конкретного персонального повышающего коэффициента к окладу принимается директором персонально в отношении конкретного работника по согласованию с первичной профсоюзной организации государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Предгорный КЦСОН» в пределах фонда оплаты труда. Директор может повысить персональный повышающий коэффициент работнику, исходя из важности (уникальности) данного работника для реализации уставных задач центра.

3.4 Результаты определения размеров персонального повышающего коэффициента работников согласовываются с выборным профсоюзным органом и оформляются приказом директора.

4. Критерии и показатели оценки результатов и результативности деятельности работников центра

Критерии	Показатели	Размер коэффициента
Повышение уровня профессиональной подготовленности	- повышение квалификации, переподготовка - участие в семинарах, практиках и иных обучающих мероприятиях	0,25
Сложность, важность выполняемой работы	- качество ведения документации - своевременное и качественное предоставление отчетов	до 0,75
Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	- самостоятельное, инициативное, полное и своевременное выполнение функциональных обязанностей - применение в работе современных форм и методов организации труда	до 1,0
Заинтересованность в конкретном работнике для реализации уставных задач учреждения	- за личные деловые качества работника - за высокий уровень исполнительской дисциплины - за добросовестное отношение к работе	до 1,0

	- за творческий подход к выполнению профессиональных задач	
Сложность, важность выполняемой работы	- качественное исполнение должностных обязанностей - отсутствие замечаний по качеству выполнения работ (услуг)	до 1,0
Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	- самостоятельное, инициативное, полное и своевременное выполнение функциональных обязанностей - применение в работе современных форм и методов организации труда	до 1,0
Заинтересованность в конкретном работнике для реализации уставных задач учреждения	- за личные деловые качества работника - за высокий уровень исполнительской дисциплины - за добросовестное отношение к работе - за творческий подход к выполнению профессиональных задач	до 1,0
Уровень профессиональной подготовленности	- наличие водительских категорий - наличие профессиональной переподготовки	0,25
Сложность, важность выполняемой работы	- качественное исполнение должностных обязанностей - отсутствие нарушений правил дорожного движения - экономичное использование натуральных показателей (бензин, запчасти и т.д.)	до 0,75
Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	- самостоятельное, инициативное, полное и своевременное выполнение функциональных обязанностей - применение в работе современных форм и методов организации труда	до 1,0

Заинтересованность в конкретном работнике для реализации уставных задач учреждения	- за личные деловые качества работника - за высокий уровень исполнительской дисциплины - за добросовестное отношение к работе	до 1,0
--	---	--------

5. Прочие положения

5.1. Работники, допустившие грубые упущения в работе, отрицательно сказавшиеся на качестве и объеме предоставляемых услуг (прогул, появление на работе в нетрезвом виде, пренебрежение к потребностям обслуживаемых клиентов) персональный повышающий коэффициент снимается.

5.2. Качество достигнутых работником результатов может понижаться в случаях отдельных случайных упущений, не имеющих существенных последствий для работы учреждения.

В этих случаях размер начисленного персонального повышающего коэффициента снижаются на 5-10 процентов.

5.3. Положение об установлении персонального повышающего коэффициента работникам государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Предгорный КЦСОН» является приложением к коллективному договору