



**УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ ЧЕБАРКУЛЬСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА**

П Р И К А З

25.06.2020
г. Чебаркуль

№ 62

Об утверждении Порядка
определения размера премиальной
выплаты (премии) по результатам
работы за отчетный период
работникам УСЗН ЧГО

В соответствии с Положением об Управлении социальной защиты населения администрации Чебаркульского городского округа, в целях повышения эффективности деятельности работников Управления социальной защиты населения администрации Чебаркульского городского округа,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Порядок определения размера премиальной выплаты (премии) по результатам работы за отчетный период работникам Управления социальной защиты населения администрации Чебаркульского городского округа (Приложение).
2. Действие настоящего приказа распространяется на правоотношения, возникшие с 01.07.2020г.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник управления

О.А. Кузнецова

ПОРЯДОК
определения размера премиальной выплаты (премии)
по результатам работы за отчетный период работникам
Управления социальной защиты населения администрации
Чебаркульского городского округа

1. Настоящий Порядок разработан в целях определения размера премиальной выплаты (премии) по результатам работы за отчетный период (год, квартал) при решении вопроса о премировании работников Управления социальной защиты населения администрации Чебаркульского городского округа (далее по тексту – Управление) и является дополнением к «Положению о премировании лиц, замещающих должности муниципальной службы в Управлении социальной защиты населения администрации Чебаркульского городского округа» и «Положению о премировании работников, занимающих должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы и осуществляющих техническое обеспечение деятельности Управления социальной защиты населения администрации Чебаркульского городского округа и работников, отнесенных к профессиональным, квалификационным группам общепрофессиональных профессий Управления социальной защиты населения администрации Чебаркульского городского округа».

2. Размер премиальной выплаты (ПВ) включает основную премиальную выплату (ОПВ) и дополнительную премиальную выплату (ДПВ).

$$\text{ПВ} = \text{ОПВ} + \text{ДПВ}.$$

2.1. Максимальный размер ОПВ определяется в процентах от должностного оклада или в абсолютном размере (рублях), исходя из экономии фонда оплаты труда за отчетный период. Максимальный размер ОПВ – величина непостоянная и устанавливается только на данный отчетный период.

Индивидуальная ОПВ для конкретного работника определяется по результатам оценки профессионального уровня и личного вклада работника Управления в достижение эффективности работы учреждения по итогам количественной оценки показателей эффективности труда, путем снижения количественной оценки (СКО) с учетом критериев оценки результативности (выполнения показателей) (Таблица 1).

Итоговый размер ОПВ работника рассчитывается с учетом фактически отработанного им времени в отчетном периоде. Если фактически отработанное время учтено при расчете квартальной премии, то при расчете годовой премии данный фактор не учитывается.

Таблица 1.

Оценка профессионального уровня и личного вклада работников УСЗН ЧГО в достижение эффективности работы учреждения при определении размера премиальной выплаты (премии)

№ п/п	Показатели эффективности труда	Снижение количественной оценки (СКО), в % от максимальной ОПВ	Критерии оценки результативности
1.	Оперативность и профессионализм, соблюдение требований действующего законодательства, нормативных актов (в том числе установленных сроков, порядков и форм) при решении вопросов, входящих в компетенцию работника	минус 10%	Имеются несущественные нарушения; приняты меры к устранению несущественных нарушений в пределах полномочий
		минус 20%	Имеются существенные нарушения; приняты меры к устранению существенных нарушений в пределах полномочий
		минус 30%	Имеются существенные нарушения; меры к устранению нарушений не приняты
2.	Соблюдение исполнительской дисциплины (исполнение приказов, распоряжений, заданий начальника управления, заместителя начальника управления, непосредственного руководителя, отданных в пределах полномочий)	минус 5%	Однократное несоблюдение исполнительской дисциплины
		минус 15%	Неоднократное несоблюдение исполнительской дисциплины
3.	Результаты по итогам проведения проверок контролирующих, вышестоящих органов, внутреннего контроля	минус 5%	Наличие замечаний (нарушений), устраненных в соответствии со сроками, указанными в предписаниях, представлениях, предложениях.
		минус 10%	Наличие неисполненных замечаний (нарушений), указанных в предписаниях, представлениях, предложениях или исполненных с нарушением указанных сроков
		минус 20%	Наличие нарушений, указанных в предписаниях (представлениях), приведших к непоправимым последствиям

4.	Удовлетворенность граждан качеством работы учреждения и предоставления мер социальной поддержки	минус 5%	Наличие однократной обоснованной письменной и устной жалобы на работу сотрудника или по направлению деятельности сотрудника
		минус 10%	Наличие неоднократных обоснованных письменных и устных жалоб на работу сотрудника или по направлению деятельности сотрудника
		минус 15%	Факты обоснованной письменной или устной жалобы на работу сотрудника или по направлению деятельности сотрудника привели к непоправимым последствиям
5.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка и служебной этики. Соблюдение правил техники безопасности, охраны труда, санитарии, пожарной безопасности и мер антитеррористической безопасности.	минус 5%	Наличие несущественных нарушений
		минус 10%	Наложено дисциплинарное взыскание в виде замечания
		минус 15%	Наложено дисциплинарное взыскание в виде выговора
		минус 20%	Наличие серьезных нарушений (одного нарушения), приведших к непоправимым последствиям

2.2. Дополнительная премиальная выплата (ДПВ) устанавливается в абсолютном размере (в рублях) и распределяется равнозначно между работниками при выполнении одноименных показателей индивидуального творческого подхода к работе (Таблица 2). Размер ДПВ зависит от размера экономии по фонду оплаты труда за отчетный период.

Таблица 2.

Дополнительная премиальная выплата (ДПВ)

№ п/п	Показатели индивидуального творческого подхода к работе, влияющие на эффективность труда	Примечание
1	Организация и участие в проектах, мероприятиях, акциях, способствующих повышению авторитета учреждения и формированию позитивного общественного мнения	Учитывается количество мероприятий с участием работника
2	Наличие письменных благодарностей за работу от граждан, общественных организаций и юридических лиц.	Представления к награждению от УСЗН ЧГО не учитываются

3	Участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях, экспериментальных группах и т.п.	Учитывается участие по направлению деятельности УСЗН ЧГО
4	Выполнение внеплановых разовых, срочных, неотложных работ	Учитывается объем и трудоёмкость работы
5	Осуществление инновационной и исследовательской деятельности	Учитывается достижение позитивных результатов работы в условиях новых социальных технологий

2.3. Оценка профессионального уровня и личного вклада работника осуществляется на первом этапе руководителем отдела (непосредственным руководителем) и оформляется в форме представления (Приложение).

2.4. На втором этапе представление рассматривается на заседании комиссии по оценке эффективности труда работников УСЗН ЧГО (далее – Комиссия).

Состав Комиссии утверждается приказом начальника управления. В состав Комиссии в обязательном порядке входит представитель уполномоченного органа работников (представитель работников).

Комиссия утверждает премиальный фонд, устанавливает размеры максимальной основной премиальной выплаты (ОПВ) и дополнительной премиальной выплаты (ДПВ). Решение комиссии оформляется Протоколом, который подписывается председателем, секретарем Комиссии и представителем уполномоченного органа работников (представителем работников).

Комиссия имеет право вносить корректировку в представление в случае установления дополнительных фактов, влияющих на размер премиальной выплаты.

Комиссия вносит итоговую запись в представление на премирование работника с указанием размера премиальной выплаты, что является основанием для издания приказа о премировании. Представления на премирование являются неотъемлемой частью Протокола заседания Комиссии.

Приложение
к Порядку определения размера
премиальной выплаты (премии) по
результатам работы за отчетный период
работникам Управления социальной
защиты населения администрации
Челябинского городского округа

Форма представления

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ

на премирование _____ за _____
(наименование структурного подразделения) (период)
(Фамилия Имя Отчество работника)

№ п/п	Основная премиальная выплата (ОПВ)			Дополнительная премиальная выплата (ДПВ)		
	Показатели эффективности труда	Снижение количествен- ной оценки	Основание снижения количественной оценки	Показатели индивидуального творческого подхода к работе, влияющие на эффективность труда	Основание поощрения (заполняется руководителем)	Размер ДПВ, в рублях (заполняется Комиссией)
1.	Оперативность и профессионализм, соблюдение требований действующего законодательства, нормативных актов (в том числе установленных сроков, порядков и форм) при решении вопросов, входящих в компетенцию работника (минус 0, 10, 20, 30%)	минус ____%		Организация и участие в проектах, мероприятиях, акциях, способствующих повышению авторитета учреждения и формированию позитивного общественного мнения		
2	Соблюдение исполнительской дисциплины (исполнение приказов, распоряжений, заданий начальника управления, заместителя начальника управления, непосредственного руководителя, отданных в пределах полномочий) (минус 0, 5, 15%)	минус ____%		Наличие письменных благодарностей за работу от граждан, общественных организаций и юридических лиц.		

3	Результаты по итогам проведения проверок контролирующих, вышестоящих органов, внутреннего контроля (минус 0, 5, 10, 20%)	минус ____ %		Участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях, экспериментальных группах и т.п.	
4	Удовлетворенность граждан качеством работы учреждения и предоставления мер социальной поддержки (минус 0, 10, 15%)	минус ____ %		Выполнение внеплановых разовых, срочных, неотложных работ	
5	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка и служебной этики. Соблюдение правил техники безопасности, охраны труда, санитарии, пожарной безопасности и мер антитеррористической безопасности. (минус 0, 5, 10, 15%, 20%)	минус ____ %		Осуществление инновационной и исследовательской деятельности	
	ИТОГО	минус ____ %			____ руб.

Начальник отдела (непосредственный) руководитель ____ / ____ « ____ » ____ 20 ____ г.

РЕШЕНИЕ Комиссии по оценке эффективности труда работников:

Премияльная выплата: ОПВ (____) + ДПВ (____) = ____ рублей.