

СОГЛАСОВАНО:

Представитель трудового
коллектива работников
ОКУ «Курский Центр для
несовершеннолетних»
Л.И. Петропольская
« 30 » *04* 20*18* г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ОКУ «Курский Центр
для несовершеннолетних»
И.Н. Нарыкова
« 30 » *04* 20*18* г.



Критерии оценки

стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы ОКУ «Курский Центр для несовершеннолетних»

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются ежемесячно в процентах от оклада с учетом следующих критериев:

- 1.Выполнение сложных и важных работ
2. Выполнение срочных работ
- 3.Интенсивность труда при особом режиме работы
- 4.Выполнение большого объема работ с минимальными трудовыми, временными и материальными затратами
- 5.Использование в работе инновационных технологий, методов и методик, существенно повышающих результативность труда

**Критерии оценки
стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы
работникам ОКУ «Курский Центр для несовершеннолетних»**

№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Показатель расчета
1.	Выполнение сложных и важных работ	ежемесячно	% от оклада
2.	Выполнение срочных работ	ежемесячно	% от оклада
3.	Интенсивность труда при особом режиме работы	ежемесячно	% от оклада
4.	Выполнение большого объема работ с минимальными трудовыми, временными и материальными затратами.	ежемесячно	% от оклада
5.	Использование в работе инновационных технологий, методов и методик, существенно повышающих результативность труда	ежемесячно	% от оклада

1. При определении размера выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы используются утвержденные в организации критерии и порядок определения размера выплат, которые закрепляются в коллективном договоре или в других локальных нормативных актах учреждения (приказах, положениях).

2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику на срок не более, чем до конца года, мотивируя работника к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов (материальных, трудовых, временных и т.д.), к применению в работе новых методов и технологий, которые существенно повышают результативность труда, а так же за сложность и важность выполняемых работ и т.д.

Конкретный размер индивидуальной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом директора.

3. Директор имеет право самостоятельно или по представлению руководителей структурных подразделений снижать размер или лишать работников стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы полностью, за упущение в работе или ухудшения показателей работы, в том числе последующим основаниям:

- неисполнение обязанностей возложенных должностной инструкцией;
- нарушение штатной, финансовой дисциплины;
- предоставление недостоверной информации;
- невыполнение правил по охране труда, технике безопасности, санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- несоблюдение конфиденциальности, нарушение кодекса профессиональной этики, коммерческой тайны.