Приложение № 1 к Положению о системе оплаты труда и выплатах стимулирующего характера

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ г. Шахты
«ЦСО№1»
_____ Т.П. Дума
« 09 » января 2017 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель Профсоюзного комитета
_____ Л.В. Закотнова
« 09 » января 2017 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании и выплатах стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного учреждения города Шахты «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов № 1»

1. Общие положения

1.1 .Настоящее Положение разработано в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, Постановления Администрации города Шахты от 19.10.2016г. №5035 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных департаменту труда и социального развития Администрации города Шахты» и Положения о системе оплаты труда и выплатах стимулирующего характера работникам МБУ г. Шахты «ЦСО № 1» от 09.01.2017 г. и направлено на повышение материальной заинтересованности, достижение конечных результатов деятельности, улучшения качества работы, создание творческой активности работников Центра.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия выплат стимулирующего характера, действие которого распространяется на всех работников учреждения.

1.3. К выплатам стимулирующего характера, установленным работникам МБУ г. Шахты «ЦСО № 1» относятся следующие выплаты:
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.
- иные выплаты стимулирующего характера.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

2.1. Решение об установлении стимулирующих выплат принимается руководителем учреждения с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

1.4. Выплата за качество выполняемых работ.

1.4.1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам в размере до 200 процентов минимального размера должностного оклада (ставки заработной платы) руководителем учреждения с учётом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов в пределах фонда оплаты труда.

1.4.2. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего финансового года.

1.4.3. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за качество выполняемых работ устанавливается руководителям, специалистам, служащим и рабочим с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, учитывая выполнение показателей эффективности деятельности, установленных в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

1.4.4. Решение об установлении выплаты за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

- руководителю МБУ г. Шахты «ЦСО № 1» - Департаментом труда и социального развития Администрации города Шахты (далее ДТСР города Шахты)
- заместителям руководителя и главному бухгалтеру - руководителем учреждения по согласованию с ДТСР города Шахты
- работникам учреждения – руководителем учреждения.

1.5. Выплата за квалификацию.

1.5.1. Выплата за квалификацию устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетенции.

1.5.2. Выплата за квалификацию устанавливается:

- медицинским работникам:

  при наличии – второй квалификационной категории – 15 процентов
  - первой квалификационной категории – 20 процентов
  - высшей квалификационной категории – 25 процентов

1.5.3. Решение об установлении выплаты за квалификацию принимается руководителем МБУ г. Шахты «ЦСО № 1».

1.6. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет.

1.6.1. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях бюджетной сферы.

Размеры повышающего коэффициента за выслугу лет:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 10 процентов
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - 15 процентов
- при выслуге лет от 10 лет до 15 лет - 20 процентов
- при выслуге лет свыше 15 лет - 30 процентов

1.6.2. Работникам, занимаемым по совместительству штатные должности, выплата за выслугу лет выплачивается в порядке и на условиях предусмотренных, разделом 4 Положения о системе оплаты труда и выплатах стимулирующего характера работникам МБУ г. Шахты «ЦСО № 1».

1.2.1. Изменение размера выплаты за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

1.6.3. Средства на выплату за выслугу лет предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

1.7. Иные выплаты стимулирующего характера.

1.7.1. Выплата за классность устанавливается водителям автомобилей всех типов, имеющим 1-й класс в размере 25 процентов, 2-й класс – в размере 10 процентов ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя.

Выплата за наличие учёной степени, почётного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается по основному профилю профессиональной деятельности, при наличии:

- учёной степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности –30 процентов от должностного оклада;
- учёной степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности –20 процентов от должностного оклада;
- почётного звания «народный» - 30 процентов от должностного оклада;
- почётного звания «заслуженный» - 30 процентов от должностного оклада по основной и совмещаемой работе;
- награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) –15 процентов от должностного оклада по основной должности.

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук выплата устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

Имеющим почетное звание (нагрудный знак) выплата устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков выплата устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

1.8. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

1.8.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг в соответствии с утвержденными приказом директора показателями эффективности деятельности этих работников. Выплата устанавливается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами сроком не более 1 года, по истечении которого она может быть сохранена или отменена.

1.8.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

- социальным работникам - до 200% должностного оклада
- медицинским работникам - до 200% должностного оклада.

Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу (ставкам заработной платы) устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на очередной финансовый год и за счет внебюджетных средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.9. Премиальные выплаты

1.9.1. Работникам учреждения осуществляются следующие премиальные выплаты:

- за счет средств субсидий областного бюджета (ежемесячно, по итогам квартала, по итогам года)
- за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности в размере не менее 80% (ежемесячные, ежеквартальные, по итогам работы за год, ко Дню социального работника, в связи с юбилейными датами со дня рождения: 50-ти; 55-ти; 60-ти лет.

  С юбилейными датами выплаты производятся:

- социальным работникам – в размере 1000 рублей;
- медицинским сёстрам – в размере 1000 рублей;

- работникам административно-управленческого аппарата – в размере одного оклада.

1.9.2. Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств. Учреждение вправе выплачивать премию за счёт средств экономии по фонду оплаты труда и по другим статьям расходов.

1.9.3. Премирование директора осуществляется с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения по решению «Департамента труда и социального развития Администрации города шахты», заместителей руководителя и главного бухгалтера – по решению руководителя учреждения по согласованию с ДТСР города Шахты. Премирование работников осуществляется по решению руководителя учреждения.

1.9.4. Конкретный размер премии может определяться в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы), так и в абсолютном размере.

1.9.5. Директор и работники учреждения могут быть лишены премии частично или полностью за невыполнение основных показателей деятельности учреждения и нарушение финансовой и трудовой дисциплины. Лишение или снижение премии работникам МБУ г. Шахты «ЦСО № 1» производится по ходатайству руководителей структурных подразделений и оформляется приказом директора МБУ г. Шахты «ЦСО № 1» с обязательным указанием причин. Приказ доводится до сведения работников.

1.9.6. Лишение премии директора производится директором ДТСР города Шахты. Факт нарушения трудовой, исполнительской, финансовой дисциплины должен быть подтвержден служебной запиской директора ДТСР города Шахты и объяснительной директора, допустившего нарушение.

1.9.7. . При недостатке средств для выплаты премии, расчетный размер премии уменьшается в пределах имеющихся средств по каждой категории работников.

При отсутствии экономии ФОТ премия не выплачивается.

1.9.8. При выполнении работником Центра наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объёма работ производится доплата за расширение зоны обслуживания, но премия насчитывается на основной оклад.

1.9..9. Выплата всех видов премий производится за фактически отработанное время.

Суммы выплачиваемых премий включаются в средний заработок при начислении отпускных, назначении пенсии, пособия по временной нетрудоспособности.

1.10.10. Сумма премии облагается налогом, с неё также удерживаются обязательные отчисления.

1.11.11. Премирование работников учреждения производится с учетом следующих показателей эффективности деятельности каждой группы работников.

2. Показатели эффективности деятельности работников МБУ г. Шахты «ЦСО № 1» и допустимый размер премирования

Должность	Показатели премирования	Сроки премирования	Допустимый размер премии
Заместитель директора, Главный бухгалтер	Планирование работы и обеспечение реализации «дорожной карты» учреждения; выполнение муниципального задания; обеспечение комплексной безопасности учреждения и пребывающих в нем граждан; оснащенность учреждения помещениями, оборудованием, техническими и иными средствами, необходимыми для качественного оказания социальных услуг и соответствующими установленным нормам и нормативам; удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставления социальных услуг; осуществление инновационной деятельности; обеспечение информационной открытости учреждения; проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан, а	Ежемесячно, ежеквартально, по итогам года	до 200%

	также популяризация деятельности учреждения; своевременность представления месячных, квартальных и годовых отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности, статистической отчетности, других сведений и их качество; целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств, в том числе в рамках государственного задания; эффективность расходования средств, полученных от взимания платы с граждан за предоставление социальных услуг; укомплектованность учреждения работниками, непосредственно оказывающими социальные услуги; соблюдение сроков повышения квалификации работников учреждения, непосредственно оказывающих социальные услуги гражданам; доведение средней заработной платы соответствующих категорий работников учреждения до установленных соотношений среднемесячной заработной платы в регионе в соответствии с региональной «дорожной картой»; соблюдение предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения.		
Заведующая структурным подразделением	Выполнение муниципального задания; проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан, а также популяризация деятельности учреждения; укомплектованность отделений работниками, непосредственно оказывающими социальные услуги, отсутствие текучести кадров; соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей; освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки; использование новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания граждан, осуществление инновационной деятельности; участие в методической работе и инновационной деятельности; соблюдение положений Кодекса профессиональной этики; участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях, экспериментальных группах; удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг; выполнение дополнительных объемов работ; привлечение предприятий, организаций, коммерческих структур для оказания пожилым людям и инвалидам содействия в единой или постоянной материальной помощи.	Ежемесячно, ежеквартально, по итогам года	до 200%

Специалист по социальной работе	Проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан, а также популяризация деятельности учреждения; соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей; освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки; использование новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания граждан, осуществление инновационной деятельности; участие в методической работе и инновационной деятельности; соблюдение положений Кодекса профессиональной этики; участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях, экспериментальных группах; удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг; выполнение дополнительных объемов работ; привлечение предприятий, организаций, коммерческих структур для оказания пожилым людям и инвалидам содействия в единой или постоянной материальной помощи.	Ежемесячно, ежеквартально, по итогам года	до 200%
Социальный работник	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей; освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки; использование новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания граждан, осуществление инновационной деятельности; участие в методической работе и инновационной деятельности; соблюдение положений Кодекса профессиональной этики; участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях, экспериментальных группах; удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг; выполнение дополнительных объемов работ.	Ежемесячно, ежеквартально, по итогам года	до 200%
Медицинская сестра	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей; освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки; использование новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания граждан, осуществление инновационной деятельности; участие в методической работе и инновационной деятельности; соблюдение положений Кодекса профессиональной этики; участие в конкурсах профессионального мастерства,	Ежемесячно, ежеквартально, по итогам года	до 200%

	творческих лабораториях, экспериментальных группах; удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг; выполнение дополнительных объемов работ.		
Бухгалтер, экономист, экономист по договорной и претензионной работе, специалист по кадрам, секретарь-машинистка, культ организатор, заведующий хозяйством, сторож, уборщик служебных помещений, водитель автомобиля	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей; освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки; участие в методической работе и инновационной деятельности; соблюдение положений Кодекса профессиональной этики; выполнение дополнительных объемов работ.	Ежемесячно, ежеквартально, по итогам года	до 200%