

Приложение 4

к Положению об оплате труда
ГКУСО Георгиевский СРЦН «Аист»
от 15.03.2014 г. № 35-09

ПОЛОЖЕНИЕ

о выплатах стимулирующего характера работникам
ГКУСО «Георгиевский СРЦН «Аист»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с пунктом 8 Положения об оплате труда работников ГКУСО «Георгиевский СРЦН «Аист», утвержденного приказом директора ГКУСО «Георгиевский СРЦН «Аист» от 03 октября 2014 г. № 251 (далее соответственно – Положение, учреждение) в целях:

повышения эффективности деятельности работников ГКУСО «Георгиевский СРЦН «Аист»,

качества и результатов работы учреждения,

качества оказываемых услуг населению,

улучшения финансовых показателей,

выполнения государственного задания,

заинтересованности работников в повышении результативности своей профессиональной деятельности и качественном результате своего труда,

повышение ответственности работников при исполнении должностных обязанностей,

создание условий для проявления творческой активности и профессионального роста каждого работника,

достижения работниками наилучших результатов в работе путем использования современных методов и форм организации труда.

1.2. Положение предусматривает установление взаимосвязи между оплатой труда работников учреждения и выполнением объемных и качественных показателей деятельности учреждения в целом, его структурных подразделений и отдельных должностей, обеспечивающих качественное и своевременное оказание населению (клиентам) услуг.

1.3. Положением регулируется порядок и условия осуществления следующих выплат стимулирующего характера:

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

премия по итогам работы (за месяц, квартал,) (далее – премия по итогам работы);

премия за образцовое качество выполняемых работ;

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

единовременные премии.

1.4. Размер средств, направляемых на стимулирующие выплаты, устанавливается по каждому структурному подразделению учреждения отдельно.

2. Условия и порядок установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы

2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы (далее – надбавка) работникам учреждения устанавливается ежеквартально (ежемесячно) в размере до 150 процентов оклада в соответствии с критериями интенсивности работы, установленными настоящим Положением.

2.2. Надбавка работникам учреждения устанавливается персонально в пределах фонда оплаты труда учреждения и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

2.3. Основанием для установления надбавки является приказ учреждения, изданный в соответствии с решением Комиссии по оценке выполнения показателей эффективности деятельности ГКУСО «Георгиевский СРЦН «Аист» и установлению выплат стимулирующего характера работникам (далее – Комиссия) и содержащий ее конкретный размер в процентном значении к окладу.

2.4. Размер надбавки работникам учреждения устанавливается с учетом критериев:

- проведение или участие в мероприятиях, в конкурсах, смотрах, фестивалях и т.д., направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения – 20 процентов;
- участие в благоустройстве территории – 50 процентов;
- за работу с сайтом учреждения – 80 процентов;
- за выполнение экономических функций – 80 процентов;
- за работу с сайтами ГМУ - 50 процентов;
- за составление статистических отчетов – 80 процентов;
- за выполнение функций контрактного управляющего – 100 процентов;
- за выполнения функций секретаря – 100 процентов;
- за работу по социальному сопровождению семей – 50 процентов;
- за работу с программными продуктами «СК ИПРА», АСУПД «Тула» - 30 процентов
- за уборку помещений кухни – 100 процентов;
- за уборку служебных помещений – 90 процентов;
- за косметический ремонт служебных комнат, обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения – 100 процентов;
- за уборку и благоустройство кладовых, овощехранилища – 70 процентов
- за обслуживание, мелкий ремонт, мойку автомобиля -80 процентов;
- за ремонт одежды – 70 процентов;

- за ремонт санитарного оборудования, обслуживание ШРП – 70 процентов;
- за выполнение большого объема работ - покос травы, ремонт садового инвентаря, стрижка кустарников, текущий ремонт учреждения – 30 процентов
- организация летнего оздоровительного лагеря на базе учреждения – 10-20 процентов (длительность потока 1 месяц – 10 процентов, длительность более 1 месяца – 20 процентов);
- участие в федеральных, краевых программах – 30 процентов.
- участие в конкурсе профессионального мастерства в случае занятия призовых мест за
 - 1 место – 50 процентов;
 - 2 место – 30 процентов;
 - 3 место - 15 процентов.

2.5. Основанием для установления надбавки является приказ учреждения, изданный в соответствии с решением Комиссии и содержащий ее конкретный размер в процентном отношении к окладу.

3. Условия и порядок установления премии по итогам работы (за месяц, квартал)

3.1. Премия по итогам работы выплачивается с целью поощрения работников учреждения за эффективность, результативность, качество и количество оказанных услуг, за выполнение государственного задания, а также за результаты деятельности учреждения в соответствующем отчетном периоде.

3.2. Премия по итогам работы работникам учреждения производится с учетом выполнения показателей эффективности деятельности ГКУСО «Георгиевский СРЦН «Аист» и работников в разрезе должностей, категорий и структурных подразделений, личного вклада работника учреждения в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения. (приложение 1)

3.3. Премия по итогам работы работникам учреждения выплачивается в пределах установленного фонда оплаты труда учреждения.

Экономия фонда оплаты труда определяется по социальным, педагогическим и медицинским работникам с учетом достижения целевых показателей средней заработной платы (средняя заработная плата целевых категорий работников умноженная на списочную численность целевых категорий работников по этой категории минус фонд начисленной заработной платы без учета стимулирующих выплат (кроме надбавки за непрерывный стаж работы, повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории).

Стоимость балла по всем работникам определяется путем деления фонда экономии на общее количество баллов по оценочным листам.

22

По всем работникам (кроме социальных, педагогических и медицинских работников) размер премии определяется умножением стоимости балла на коэффициент по должности, который определяется делением оклада по каждой должности на оклад первого разряда.

3.4. Основанием для начисления премии по итогам работы работникам учреждения является приказ учреждения, изданный в соответствии с решением Комиссии и содержащий ее конкретный размер в абсолютном значении.

3.5. Размер премии по итогам работы исчисляется бухгалтерией учреждения пропорционально отработанному времени работником учреждения в отчетном периоде. Из подсчета времени работы не исключается период нахождения работника учреждения в очередном трудовом отпуске, но исключаются дни нахождения в учебном отпуске, отпуске без сохранения заработной платы, временной нетрудоспособности.

3.6. При увольнении работника до истечения отчетного периода, за который осуществляется выплата премии по итогам работы, или назначении на должность в соответствующем отчетном периоде выплата производится за фактически отработанное время.

4. Условия и порядок установления премии за образцовое качество выполняемых работ и премии за выполнение особо важных и срочных работ

4.1. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно в размере не более двух окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Губернатором Ставропольского края, Правительством Ставропольского края;

присвоении почетных званий Российской Федерации или Ставропольского края и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации и Ставропольского края;

награждении Почетной грамотой Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации;

награждении нагрудными знаками «Отличник социального обслуживания», «Отличник социально-трудовой сферы» и другими знаками, название которых начинается со слова «Отличник»;

награждении почетными грамотами и благодарственными письмами министерства труда и социальной защиты населения Ставропольского края.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

4.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно в размере не более двух окладов по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работника за оперативность и качественный результат труда на основании служебной за-

писки руководителя соответствующего структурного подразделения учреждения, с описанием конкретных выполненных работ.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

5. Условия и порядок установления единовременной премии

5.1. Единовременная премия устанавливается работникам учреждения в размере одного должностного оклада за добросовестный труд и в связи с:

юбилейной датой по случаю достижения 50-летнего возраста, 55-летнего возраста (для женщин) и 60-летнего возраста (для мужчин);

профессиональным праздником «День социального работника» и с празднованием «Дня финансиста».

5.2. Единовременная премия устанавливается в соответствии с приказом директора, подготовленным на основании служебных записок руководителей соответствующих структурных подразделений, согласованных с профсоюзной организацией работников.

6. Заключительные положения

6.1. В случае привлечения работника учреждения к дисциплинарной ответственности, премирование работника не производится, начиная с периода, в котором дисциплинарное взыскание было наложено и заканчивая днем снятия дисциплинарного взыскания, либо днем истечения срока одного года со дня наложения дисциплинарного взыскания.

6.2. В случае неполного выполнения работником показателей эффективности деятельности, величина премии по итогам работы может быть снижена.

6.3. Вопросы, связанные с выплатами стимулирующего характера, не урегулированные в настоящем Положении, регулируются законодательством Российской Федерации и законодательством Ставропольского края.

6.4. Споры, возникающие при начислении выплат стимулирующего характера, разрешаются в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и законодательства Ставропольского края.

6.5. Выплаты стимулирующего характера включаются в средний заработок работников, исчисляемый в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации и законодательством Ставропольского края, и учитывается при всех расчетах, связанных с оплатой труда.