

Приложение №3
к коллективному договору
от 14 июля 2015 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель Совета трудового
коллектива ГБУ РКСЦ помощи лицам
БОМЖ

_____ Р.М. Муртазин

« ___ » июля 2015 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБУ РКСЦ помощи
лицам БОМЖ

_____ О.Н. Санников

« ___ » июля 2015 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о материальном стимулировании работников государственного бюджетного учреждения Республиканский комплексный социальный центр по оказанию помощи лицам без определённого места жительства

Настоящее Положение о материальном стимулировании работников Государственного бюджетного учреждения Республиканский комплексный социальный центр по оказанию помощи лицам без определённого места жительства (далее - Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Башкортостан от 7 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», постановлением Правительства Республики Башкортостан от 30 марта 2013 года № 108 «О мерах по повышению оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», постановлением Правительства Республики Башкортостан от 22 октября 2008 года №364 «Об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Республики Башкортостан», приказом Министерства труда и социальной защиты населения РБ от 30 августа 2013 года №332-о «Об утверждении методических рекомендаций по определению целевых показателей деятельности государственных учреждений социального обслуживания населения, находящихся в ведении Министерства труда и социальной защиты РБ, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников», приказом Министерства труда и социальной защиты населения РБ от 29 апреля 2014 года №266-о «О внесении изменений в приказ Министерства труда и СНЗ РБ от 30 августа 2013 года №332-о, приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.12.2012 года №650 «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Повышение эффективности и качества услуг в сфере

социального обслуживания населения (2013-2018 годы)», распоряжения Правительства РБ от 30.04.2013 года №513-р «О плане мероприятий («дорожная карта») «Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения РБ на 2013-2018 годы», действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Республики Башкортостан.

1. Виды и периодичность выплат стимулирующего характера

1.1. Для работников учреждения кроме повышающих коэффициентов, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная надбавка за выслугу лет;
премиальные выплаты за выполненную работу.

1.2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается в соответствии с пунктом 9.2. Положения об оплате труда работников государственного учреждения Республиканский комплексный социальный центр по оказанию помощи лицам без определённого места жительства, разработанного на основании Постановления Правительства Республики Башкортостан от 22 октября 2008 года №364.

1.5. Премиальные выплаты (далее - премия) за выполненную работу устанавливаются в целях поощрения работников:

по итогам работы за месяц, квартал;
за образцовое качество выполняемых работ;
за выполнение особо важных и срочных работ;
за интенсивность и высокие результаты работы;
к профессиональным и общегосударственным праздникам.

1.6. Размер премии по итогам работы за месяц определяется исходя из критериев оценки эффективности деятельности работника учреждения в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

1.7. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно в размере до 100 % должностного оклада при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Президентом Республики Башкортостан, Правительством Российской Федерации, Правительством Республики Башкортостан, присвоении почетных званий Российской Федерации, почетных званий Республики Башкортостан, награждении знаками отличия Российской Федерации, знаками отличия Республики Башкортостан, орденами и медалями Российской Федерации, орденами и медалями Республики Башкортостан;

награждении нагрудными знаками «Отличник социально-трудовой сферы»;
награждении Почетной грамотой Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Почетной грамотой Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан и другие.

1.8. Премия за выполнение особо важных и срочных работ - выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться до 100 % должностного оклада.

1.9. Премия за интенсивность и высокие результаты работы - выплачивается работникам одновременно в размере до 100% должностного оклада с учетом:

интенсивности и напряженности работы (профессионализма, инициативности, уровня сложности, объема, качества и своевременности выполняемой работы);

особого режима работы (обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно - эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

организации и проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения;

непосредственного участия в реализации целевых программ.

2. Источники стимулирующих выплат

2.1. Общий размер средств направляемых на выплаты стимулирующего характера формируются за счет средств следующих источников:

не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет объема субсидий поступающих в установленном порядке из бюджета Республики Башкортостан;

не более 60 процентов средств (с учетом начислений), поступающих от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников.

2.2. Ответственность за соблюдение законности, обоснованности и целесообразности расходования средств возлагается на руководителя и главного бухгалтера учреждения.

3. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера

3.1. Размер выплат стимулирующего характера для конкретного работника определяется в соответствии с коллективным и трудовым договором, локальными нормативными актами учреждения.

3.2. Основанием для начисления выплат стимулирующего характера является приказ руководителя учреждения, изданный на основании протокола заседания комиссии учреждения по премированию (далее - комиссия) с учетом личного вклада работника в результаты деятельности учреждения.

3.3. Состав комиссии утверждается локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения Совета трудового коллектива работников.

3.4. Премирование работников учреждения к профессиональным и общегосударственным праздникам осуществляется на основании приказа министра при наличии экономии по фонду оплаты труда.

3.5. Дополнительный фонд стимулирования труда работников,

сформированный в соответствии с частью 2 пункта 2.1. настоящего Положения, за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, распределяется на:

- премирование работников, непосредственно обслуживающих и работающих с контингентом подразделений учреждения (медицинские работники и др.) в размере до 50 процентов должностного оклада;
- премирование работников, занимающих общепрофессиональные должности руководителей, специалистов, служащих, а также рабочих, в размере до 40 процентов должностного оклада.

3.6. Основными критериями определения размера премии являются: добросовестное и качественное исполнение работниками своих должностных обязанностей;

интенсивность и напряженность работы;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий.

3.7. Основными критериями снижения размера премии являются нарушения исполнительской и трудовой дисциплины, неудовлетворительное качество выполняемых работ, ненадлежащее исполнение должностных обязанностей.

3.8. Снижение размера премии производится за тот расчетный период, в котором было допущено нарушение, либо за тот период, в котором было выявлено нарушение.

3.9. В случае применения к работнику дисциплинарного взыскания, он не представляется к премированию на период действия взыскания.

4. Порядок определения размера премии по итогам работы за месяц.

4.1. Размер премии конкретным работникам определяется исходя из суммы средств для распределения премии и коэффициента оценки качества и эффективности труда для работников учреждения.

4.2. Сумма для распределения премии определяется ежемесячно исходя из экономии по фонду оплаты труда учреждения с учетом средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.3. Исходя из суммы набранных баллов определяется размер коэффициента оценки качества и эффективности труда за квартал для работников учреждения по следующей шкале:

Работники	Максимальное количество баллов	Диапазон набранных баллов	Размер коэффициента к должностному окладу
Медицинские работники	91	79-91	1,2-1,3
		69-78	1,0
		55-68	0,6-0,8
		41-54	0,4-0,5
		27-40	0,2-0,3
		менее 27	0,1
Прочие специалисты, служащие	96	84-96	1,2-1,3
		62-83	1,0
		41-61	0,6-0,8
		30-40	0,4-0,5
		19-29	0,2-0,3
		менее 19	0,1

4.4. При появлении на работе в нетрезвом виде, за самовольный уход с работы, прогул, работникам учреждения устанавливается коэффициент, равный 0, независимо от количества набранных баллов.

4.5. Размер коэффициента для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливается исходя из следующих критериев:

Наименование критерия	Размер коэффициента к должностному окладу
Проявление инициативы по освоению и применению передовых методов и приемов труда, рациональной организации трудовых операций и рабочего места, способствующих снижению затрат труда	1,2 – 1,3
Выполнение заданий в установленные сроки с надлежащим качеством и соблюдением правил охраны труда, техники безопасности, трудовой дисциплины	1
Невыполнение в установленные сроки порученных заданий, низкая интенсивность труда	0,5
Прогул, самовольный уход с работы, появление на работе в нетрезвом виде	0

Целевые показатели оценки эффективности деятельности работников учреждения

№ п/п	Наименование критерия	Категории специалистов	Диапазон индикаторов	Количество баллов	Отчетный период для оценки критерия
1.	Доля получателей социальных услуг от общего числа обслуженных, срок пребывания которых не превышает 1 месяца	Медицинские работники, прочие специалисты	95-100% 75-94% 55-74% менее 55%	10 7 5 3	квартал
2.	Доля получателей социальных услуг, направленных в стационарные учреждения социального обслуживания (от общего числа обслуженных).	Медицинские работники, прочие специалисты	2% и более менее 2% отсутствие	5 3 0	квартал
3.	Доля получателей социальных услуг, восстановивших социальные связи с семьей, родственниками (от общего числа обслуженных) при содействии специалистов учреждения.	Медицинские работники, прочие специалисты	5% и более менее 4% отсутствие	10 5 0	квартал
4.	Доля получателей социальных услуг, оформивших в период пребывания в учреждении документы, удостоверяющие личность (паспорт, пенсионное удостоверение, ИНН и др.), регистрацию по месту жительства (пребывания), трудоустроившихся при содействии специалистов учреждения.	Специалисты	5% и более менее 4% отсутствие	10 5 0	квартал
5.	Профилактика инфекционных заболеваний	Медицинские работники	Отсутствие случаев 1 случай более 1 случая	5 1 0	квартал
6.	Участие учреждения в смотрах, конкурсах, фестивалях различного уровня.	Медицинские работники, прочие специалисты	Муниципальный, зональный уровень. Республиканский уровень. Федеральный уровень.	1 2 3	квартал
7.	Участие работников учреждения в учебных	Медицинские работники,	Республиканский уровень.	2	квартал

	семинарах, направленных на повышение квалификации специалистов.	прочие специалисты	Федеральный уровень.	3	
8.	Организация и проведение на базе учреждения мероприятий зонального и республиканского уровня (семинары — совещания, спартакиады, конкурсы и др.)	Медицинские работники, прочие специалисты	Проведение республиканских мероприятий. Проведение зональных мероприятий	15 10	квартал
9.	Наличие нарушений санитарно-гигиенических условий, требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, требующих выполнения мероприятий организационного характера (без целевых финансовых вложений)	Медицинские работники, прочие специалисты	1 предписание или его отсутствие. более 1 предписания	4 0	квартал
10.	Наличие случаев травматизма, связанных с нарушением требований охраны труда, пожарной и электробезопасности, правил дорожного движения (при эксплуатации автотранспорта)	Медицинские работники, прочие специалисты	Да нет	0 3	квартал
11.	Исполнительская дисциплина. Количество несвоевременно представленных материалов, отчетности, наличие замечаний по результатам проверок	Медицинские работники, прочие специалисты	Отсутствие замечаний по срокам предоставления запрашиваемой информации, установленных отчетов и т.п. Наличие 1-2 замечаний. Наличие более 2 замечаний	15 0 -10	квартал
12.	Качество ведения документации в соответствии с должностными обязанностями (ведение журналов, составление планов, отчетности и т.п.)	Медицинские работники, прочие специалисты	Отсутствие выявленных нарушений. 1-2 выявленных нарушения. 3 и более выявленных нарушений	5 3 0	квартал

13	Обеспечение доступности информации о деятельности учреждения (публикации в СМИ, сети Интернет и др.)	Медицинские работники, прочие специалисты	Федеральный уровень. Республиканский уровень. Муниципальный уровень.	10 5 3	квартал
14.	Работа утвержденной системы оповещения при нестандартных ситуациях.	Медицинские работники, прочие специалисты	Схема соблюдена. Схема не соблюдена	3 0	квартал
15.	Обоснованные жалобы со стороны граждан на объем и качество предоставляемых услуг	Медицинские работники, прочие специалисты	Отсутствуют 1 жалоба Более 1 жалобы	5 0 - 10	

4.6. Коэффициент оценки качества и эффективности труда руководителя учреждения устанавливается приказом министра.

Исходя из суммы набранных баллов, для руководителя учреждения определяется:

ежегодно размер персонального повышающего коэффициента по следующей шкале:

Максимальное количество баллов	Диапазон набранных баллов	Размер коэффициента к должностному окладу
85	80-85	1,2-1,3
	75-79	1
	65-74	0,6-0,8
	55-64	0,3-0,5
	менее 55	0,1

ежеквартально, размер коэффициента оценки качества и эффективности труда за квартал по следующей шкале:

Максимальное количество баллов	Диапазон набранных баллов	Размер коэффициента к должностному окладу
142	142	2,0
	137-141	1,5-1,9
	121-136	1,1-1,4
	115-120	1
	100-114	0,7-0,9
	90-99	0,5-0,6
	Менее 90	0,4

4.7. Работникам, проработавшим неполный месяц, выплата премии производится за фактически отработанное время. Премирование по итогам месяца производится при наличии соответствующей экономии по фонду оплаты труда.