

Государственное бюджетное учреждение
Республики Башкортостан
Северный межрайонный центр социальной помощи семье и детям

ПРИКАЗ

01.12.2015 года

№ 68 – О

с. В. Татышлы

Об утверждении Положения о материальном стимулировании работников государственного бюджетного учреждения Республики Башкортостан Северный межрайонный центр социальной помощи семье и детям

В целях приведения условий материального стимулирования работников в соответствие с постановлением Правительства Республики Башкортостан от 22 октября 2008 года № 364 «Об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Республики Башкортостан», ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о материальном стимулировании работников государственного бюджетного учреждения Республики Башкортостан Северный межрайонный центр социальной помощи семье и детям.
2. Признать утратившим силу приказ директора от 22.12.2008 года № 70 – О «Об утверждении Положения о материальном стимулировании работников государственного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Татышлинского района Республики Башкортостан».

Директор ГБУ

Северный



И.Р. Исламов

Согласовано:

Председатель первичной профсоюзной
организации



Э.З. Якупова

Утверждено:

Приказом ГБУ РБ Северный МЦСПСД
от 01.12.2015 г. № 68 - О

Положение

о материальном стимулировании работников государственного бюджетного учреждения Республики Башкортостан Северный межрайонный центр социальной помощи семье и детям

1. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения

1.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с положением о материальном стимулировании работников учреждения: исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке государственному бюджетному (автономному) учреждению из бюджета Республики Башкортостан, и средств от приносящей доход деятельности.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктом 1.3 настоящего Положения коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами.

1.2. К выплатам стимулирующего характера, кроме повышающих коэффициентов, относятся:

надбавка за выслугу лет;

премиальные выплаты за выполненную работу;

доплата работникам, обслуживающим особые категории граждан.

1.3. За выслугу лет устанавливается ежемесячная надбавка к окладу (должностному окладу) в следующих размерах:

1.3.1. Врачам и среднему медицинскому персоналу домов-интернатов всех типов и стационарных подразделений учреждений социального обслуживания, расположенных в сельской местности, имеющим стаж работы:

от трех до пяти лет - 30 процентов;

от пяти до семи лет - 45 процентов;

свыше семи лет - 60 процентов.

1.3.2. Работникам учреждения (кроме врачей и среднего медицинского персонала домов-интернатов всех типов и стационарных подразделений учреждений социального обслуживания, расположенных в сельской местности и рабочих поселках), имеющим стаж работы:

от трех до пяти лет - 20 процентов;

свыше пяти лет - 30 процентов.

Исчисление стажа для установления надбавки за продолжительность работы в учреждении осуществляется в соответствии с разделом 13 к настоящему Положению.

1.4. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии:

по итогам работы (за месяц, квартал);

за качество выполняемых работ;

за выполнение особо важных и срочных работ;

за интенсивность и высокие результаты работы;

к профессиональным и общегосударственным праздникам.

На основании решения руководителя учреждения в пределах выделенных лимитов бюджетных обязательств, утвержденных (согласованных) министерством планов финансово-хозяйственной деятельности согласно доведенным бюджетным ассигнованиям, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляется премирование:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - по представлению руководителей структурных подразделений.

Премирование руководителя учреждения производится на основании приказа министерства по результатам деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности государственного учреждения и его руководителя.

Одним из показателей эффективности работы руководителя учреждения является рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Республики Башкортостан.

Соотношение средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников государственных бюджетных учреждений, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и

нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Условия оплаты труда руководителей государственных учреждений устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

(п. 12.4 в ред. Постановления Правительства РФ от 07.04.2014 N 148)

1.5. При премировании учитываются:

успешное и добросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей;

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

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с успешной деятельностью учреждения;

своевременная сдача отчетности;

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

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения (центра).

1.6. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно 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 др.

1.7. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентом отношении к окладу (должностному окладу).

1.8. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

интенсивность и напряженность работы;
 особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения (центра));

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения (центра) среди населения;

непосредственное участие в реализации региональных целевых программ.

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

1.9. В целях рационального использования субсидии при распределении экономии для выплаты премии применить нижеследующие расчеты. Ведомость по установлению размера премии по итогам работы за период.

Ф.И.О.	Сумма оклада за период	Коэфф оценки качества и эффективности и труда	Сумма с учетом коэфф (гр2*гр3)	Коэфф с учетом выделенной суммы на премию	Размер премии, исходя из суммы распределения премии
1	2	3	4	5	6

1.10. Доплата работникам, обслуживающим особые категории граждан, осуществляется в следующих размерах от должностного оклада:

№ п/п	Наименование категории должностей, учреждений и подразделений	Размер доплаты, %
1	Социальные работники, обслуживающие граждан пожилого возраста и инвалидов, в значительной степени или полностью утративших способность к самообслуживанию и нуждающихся в услугах, не входящих в перечень гарантированных государством социальных услуг, предоставление которых требует специальной курсовой подготовки по вопросам медицинского ухода, медицинской и социальной реабилитации, диетологии, личностной психологии, конфликтологии и т.д., в домашних условиях, а также при увеличении кратности посещений обслуживаемых граждан по сравнению с действующими нормативами	10
2	Специалисты по социальной работе при работе с наиболее сложными категориями населения, в том числе с несовершеннолетними с девиантным поведением, безработными, семьями "группы риска", одинокими	10

	несовершеннолетними матерями, лицами, страдающими психическими заболеваниями, алкоголизмом, наркоманией, склонными к суициду, лицами без определенного места жительства, вернувшимися из мест лишения свободы, а также при осуществлении методического руководства и помощи социальным работникам в организации обслуживания населения, во внедрении новых форм социального обслуживания	
3	Врачи, средний и младший медицинский персонал всех наименований; директора, их заместители, руководители, специалисты, служащие и рабочие всех профессий, обслуживающие и работающие с контингентом учреждений, филиалов комплексных центров социального обслуживания населения	15
4	Врачи, средний и младший медицинский персонал всех наименований; директора, их заместители, руководители, специалисты, служащие, непосредственно обслуживающие и работающие с контингентом следующих учреждений, филиалов и отделений: помощи детям, оставшимся без попечения родителей; социальный приют для детей и подростков; социально-реабилитационной помощи несовершеннолетним; социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних	20
5	Врачи, средний и младший медицинский персонал всех наименований; директора, их заместители, руководители, специалисты, служащие и рабочие учреждений, филиалов и отделений: реабилитации инвалидов; реабилитации детей и подростков с ограниченными возможностями; социальной помощи лицам без определенного места жительства; психоневрологический интернат; дома-интернаты для детей с дефектами умственного развития; учреждения для лиц без определенного места жительства и занятий; специальные дома для граждан пожилого возраста (престарелых) и инвалидов; милосердия	25

1.11. На формирование дополнительного фонда стимулирования труда работников учреждения с учетом начислений может быть направлено не

более 60 процентов средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Распределение дополнительного фонда стимулирования труда работников учреждения производится комиссией, образованной на паритетной основе из представителей работодателя и представительного органа работников.