

Первичная профсоюзная организация
 Санкт-Петербургское государственное
 бюджетное учреждение центр для детей-сирот
 и детей, оставшихся без попечения родителей
 «Центр содействия семейному воспитанию № 5»



Председатель Е.А.Сёмина
 «18» мая 20 18 г.

М.п.
 Профсоюзная
 организация

Санкт-Петербургское государственное
 бюджетное учреждение центр для десирот
 и детей, оставшихся без попечения
 родителей «Центр содействия семейному
 воспитанию № 5»

Директор С.В.Жукаускиене
 «18» мая 20 18 г.

М.п.

Приказ № 49/2
08.05.2018

ПОЛОЖЕНИЕ

О МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ

САНКТ – ПЕТЕРБУРГСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
 ЦЕНТРЕ ДЛЯ ДЕТЕЙ-СИРОТ И ДЕТЕЙ, ОСТАВШИХСЯ БЕЗ ПОПЕЧЕНИЯ РОДИТЕЛЕЙ
 «ЦЕНТР СОДЕЙСТВИЯ СЕМЕЙНОМУ ВОСПИТАНИЮ №5»

2018 год

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации, пункта 5.5. Плана мероприятий («дорожной карты») «Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения в Санкт-Петербурге на 2013-2018 годы», утвержденного распоряжением Правительства Санкт-Петербурга от 10.04.2013 № 25-рп (в редакции распоряжения Правительства Санкт-Петербурга от 26.09.2017 № 51-рп); с учетом показателей эффективности деятельности учреждений, утвержденных распоряжением Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга от 06.03.2018 № 110-р (далее – Распоряжение № 110) и Порядком проведения оценки эффективности деятельности государственных учреждений, утвержденных распоряжением Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга от 06.04.2018 № 191-р.

1.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с целью повышения эффективности и качества работы, ответственности за ее выполнение.

1.3. В учреждении в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности труда работников (далее - показатели эффективности) устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- Надбавка к должностному окладу за высокое качество предоставляемых услуг и(или) выполняемых работ, в том числе за участие в инновационной (экспериментальной) деятельности и применение передовых технологий.

- Премияльные выплаты по итогам работы.

1.4. Основные понятия и термины, применяемые в Положении:

выплаты стимулирующего характера - денежные выплаты, направленные на стимулирование руководителей и работников к качественному и результативному труду, а также поощрение за выполненную работу;

работники - руководители первого уровня, специалисты, служащие, рабочие, заключившие трудовой договор (эффективный контракт) с учреждением, в том числе на условиях работы по совместительству;

фонд оплаты труда - сумма денежных средств, включающая в себя фонд должностных (должностного) окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Иные понятия и термины, используемые в Положении, применяются в значениях, установленных законодательством Российской Федерации.

1.5. Проведение оценки эффективности работы работников учреждения осуществляется на основании данных государственной статистики, отчетности, сведений и других документов, образуемых в ходе осуществления работниками своей деятельности, а также данных, полученных по результатам опросов, анализа открытых источников информации, и иными способами не противоречащими действующему законодательству.

1.6. Положение применяется в отношении всех категорий работников учреждения.

1.7. Работнику, работающему в учреждении неполный отчетный период, значения выполнения показателей, установленных трудовым договором, должны быть скорректированы с учетом отработанного времени.

1.8. Период, за который осуществляются выплаты стимулирующего характера, устанавливается не реже одного раза в квартал.

1.9. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах предусмотренного для этих целей фонда денежных средств на текущий финансовый год.

1.10. Решение о размере выплат стимулирующего характера руководителю учреждения принимает председатель Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга с учетом мнения Комиссии по определению размеров выплат стимулирующего характера Комитета, работникам учреждения принимает руководитель учреждения с учетом мнения Комиссии по определению размеров выплат стимулирующего характера работникам учреждения (далее -

Комиссия учреждения). Однако, любая стимулирующая выплата рассматривается руководителем учреждения отдельно в зависимости от текущей экономической и кадровой ситуации.

1.11. Размер выплат стимулирующего характера может исчисляться как в процентном выражении, так и фиксированной суммой к должностному окладу, тарифной ставке (окладу), ставке заработной платы работников и максимальным размером не ограничивается.

1.12. Случаи, когда работникам учреждения не начисляются выплаты стимулирующего характера:

- нарушение производственной дисциплины;
- невыполнение должностных обязанностей;
- несоблюдение правил техники безопасности и внутреннего трудового распорядка;
- снижение качества оказываемых услуг;
- присутствие жалоб со стороны третьих лиц;
- нанесение вреда имуществу учреждению;
- наличие дисциплинарных взысканий за учетный период (ст.192 ТК РФ - замечание, выговор).

1.13. Определение размеров выплат стимулирующего характера осуществляется исходя из балльной оценки показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников, утвержденных Распоряжением № 110-р, а также настоящим Положением. Баллы по всем показателям с учетом критериев их оценки суммируются.

1.14. Полученное количество баллов характеризует процентную ставку стимулирующей надбавки следующим образом: максимально возможное количество баллов, набранное работником по показателям эффективности учреждения, соответствует выплатам стимулирующего характера в размере 100% от предусмотренного для этих целей фонда денежных средств: выплаты за высокое качество предоставляемых услуг и (или) выполняемых работ, в том числе за участие в инновационной деятельности и применение передовых технологий — до 60% (44 балла), премиальные выплаты по итогам работы - до 40% (17 баллов).

Выплаты осуществляются пропорционально полученному проценту.

1.15. В учреждении могут применяться поощрительные выплаты, единовременные премии (по случаю праздника, памятной даты, за особые успехи и достижения и т.д.), не связанные с системой оплаты труда (далее - поощрительные выплаты), и оказываться материальная помощь. Виды поощрительных выплат работникам, размеры и порядок их предоставления, а также порядок оказания материальной помощи и ее размеры, определяются локальным нормативным актом учреждения (приказом по учреждению), с учетом наличия экономии фонда заработной платы (ст. 22 ТК).

1.16. Источником финансирования выплат стимулирования являются - бюджетные ассигнования, выделяемые в виде субсидии, на финансовое обеспечение выполнения государственного задания. Иные источники финансирования, не запрещенные действующим законодательством.

Установление выплат стимулирующего характера не должно приводить к перерасходу выделенных в установленном порядке бюджетных средств учреждению.

2. Порядок установления доплаты за высокое качество предоставляемых услуг и(или) выполняемых работ, в том числе за участие в инновационной (экспериментальной) деятельности и применение передовых технологий.

2.1. В учреждении в соответствии показателями эффективности устанавливается надбавка к должностному окладу за высокое качество предоставляемых услуг и(или) выполняемых работ, в том числе за участие в инновационной (экспериментальной) деятельности и применение передовых технологий, согласно приложению №1 настоящего Положения и составляет до

60% (44 балла) в виде ежемесячных надбавок к должностному окладу, тарифной ставке (окладу), ставке заработной платы.

2.2. Доплата устанавливается на квартал.

2.3. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения выплачивается ежемесячно вместе с заработной платой.

Руководитель структурного подразделения Учреждения в срок до 25 числа последнего отчетного месяца квартала представляет на рассмотрение Комиссии отчет о выполнении показателей эффективности деятельности работников, находящихся непосредственно в его подчинении, за предыдущий квартал.

2.4. На вновь принятых работников руководитель структурного подразделения Учреждения представляет на рассмотрение Комиссии отчет о выполнении показателей эффективности деятельности за предыдущий месяц.

2.5. По решению Комиссии размер доплат работникам может быть увеличен.

2.6. Доплаты производятся пропорционально фактически отработанному времени в сроки, определенные для выплаты второй части заработной платы по итогам работы за месяц в процентном выражении к должностному окладу работников Учреждения.

3. Порядок установления премии по итогам работы

3.1. В учреждении в соответствии с показателями эффективности устанавливается Премия по итогам работы (далее - Премия) согласно приложению № 2 настоящего Положения и составляет до 40% (17 баллов) в виде ежемесячных премиальных выплат по итогам работы к должностному окладу, тарифной ставке (окладу), ставке заработной платы.

3.2. Премия по итогам работы (далее - Премия) выплачивается работникам в пределах предусмотренного для этих целей фонда денежных средств на текущий финансовый год.

3.3. Премия работникам Учреждения может выплачиваться по итогам работы за месяц, квартал, год, при наличии для этих целей фонда денежных средств.

3.8. Премия выплачивается в сроки, определенные для выплаты второй части заработной платы, по итогам работы за отчетный период фиксированной суммой к должностному окладу работников Учреждения.

3.9. Работникам, уволившимся из Учреждения до издания приказа, премирование не производится.

3.10. Премирование производится за отработанное в период, за который устанавливается премия, время.

3.10.1. В период отработанного времени включается время:

- фактической работы, отсутствия по причине простоя;
- нахождения в служебных командировках;
- на выполнение государственных или общественных обязанностей;
- на обучение по направлению работодателя с отрывом от работы в образовательные учреждения для повышения квалификации или приобретения новой профессии (специальности), если за ними сохраняется заработная плата;
- нахождения в ежегодных и дополнительных отпусках, предоставляемых в соответствии с законодательством, коллективным договором и трудовым договором, включая находившихся в отпуске с последующим увольнением.

3.10.2. В период отработанного времени не включается время:

- болезни (в течение всего периода болезни до возвращения на работу в соответствии с листками нетрудоспособности или до выбытия по инвалидности);
- обучения в образовательных учреждениях, аспирантурах, нахождения в учебном отпуске с сохранением полностью или частично заработной платы;
- обучения в образовательных учреждениях и нахождения в дополнительном отпуске без сохранения заработной платы, а также поступления в образовательные учреждения,

- нахождения в отпуске без сохранения заработной платы для сдачи вступительных экзаменов;
- нахождения в отпусках по беременности и родам, в отпусках в связи с усыновлением новорожденного ребенка непосредственно из родильного дома, в отпуске по уходу за ребенком;
 - нахождения с разрешения администрации в отпуске без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам;
 - участия в забастовках.

3.11. Премия по итогам работы работникам учреждения, занимающим должности в порядке внутреннего совместительства, рассчитывается и выплачивается только по основной должности (работе).

3.12. Работникам, работающим неполное рабочее время, размер премии устанавливается исходя из должностного оклада, исчисленного пропорционально отработанному рабочему времени, за которое выплачивается премия.

**ПОКАЗАТЕЛИ эффективности деятельности работников для
установления доплаты за высокое качество предоставляемых услуг и(или) выполняемых
работ, в том числе за участие в инновационной (экспериментальной) деятельности и
применение передовых технологий**

№ п/п	Наименование показателя Эффективности деятельности работников учреждений	Наименование критерия оценки	Количество баллов
1	2	3	4
3	Обеспечение удовлетворенности граждан качеством и количеством предоставляемых социальных услуг	Наличие письменных благодарностей за работу от граждан, общественных организаций и юридических лиц	1 балл — за каждую благодарность
		Отсутствие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящими организациями, контролирующими и надзорными органами	минус 2 балла - за каждую жалобу
4	Систематическое повышение (подтверждения) квалификации работников учреждения, в отношении должностей и профессий которых определены данные сроки; самообразование, обмен опытом	Соблюдение сроков повышения (подтверждения) квалификации	5 баллов -установленные сроки соблюдены; 0 баллов - установленные сроки нарушены
		Участие в постоянно-действующих семинарах, советах и рабочих группах	2 балла -за каждое направление деятельности, осуществляемое по направлению учреждения
		Передача опыта, наставничество, участие в практике студентов	10 баллов -за систематическую работу по каждому направлению деятельности, осуществляемое по направлению учреждения; 5 баллов - периодическое участие

**ПОКАЗАТЕЛИ эффективности деятельности работников
Для установления премии по итогам работы**

№ п/п	Наименование показателя Эффективности деятельности работников учреждений	Наименование критерия оценки	Количество баллов
1	2	3	4
1	Обеспечение высоких результатов труда, связанных с выполнением государственного задания	Достижение плановых показателей по оказанию государственных услуг (выполнению работ), в рамках выполнения государственного задания за плановый период	5 баллов -100%; 0 баллов - менее 100%
2	Соблюдение положений Кодекса профессиональной Этики, утвержденного локальным актом учреждения	Отсутствие письменных заявлений от должностных лиц, а также жалоб, поступивших от граждан, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией, контролирующими и надзорными органами, комиссией учреждения	2 балла -отсутствие заявлений и жалоб; минус 2 балла - за каждое официально зафиксированное заявление или жалобу, признанное обоснованным
7	Уровень исполнительской дисциплины	Соблюдение правил внутреннего распорядка, сроков выполнения работ	5 баллов - отсутствие нарушений;
8	Распространение в трудовом коллективе и личное следование основам здорового образа жизни	Участие в физкультурно-спортивной и оздоровительной деятельности учреждения, продвижение ВФСК ГТО	5 баллов - наличие значка ГТО соответствующей возрастной категории; 3 балла – активное участие в мероприятиях соответствующей направленности

5	Участие в методической работе и инновационной деятельности	Регулярность участия в конференциях, городских методических объединениях и др. с целью обмена опытом	5 баллов - регулярное участие (ежемесячно); 2 балла - периодическое (менее одного раза в месяц)
		Наличие учебно-методических, научно-методических пособий, программ, разработанных и внедренных в работу учреждения	2 балла - за каждое методическое пособие, программу
		Наличие публикаций, выступлений по проблемам профессиональной деятельности	2 балла - за каждую публикацию. выступление
		Работа в рамках деятельности методической и/или инновационной площадки	5 баллов – активная систематическая работа; 2 балла – периодическое привлечение к работе площадок
6	Уровень профессионального мастерства	Систематичность участия в конкурсах и смотрах профессионального мастерства различного уровня	10 баллов – победитель; 5 баллов - лауреат; 1 балл – диплом участника