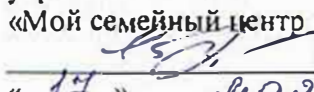


Приложение № 3
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Представитель работников,
председатель профсоюза
Государственного бюджетного
учреждения города Москвы
«Мой семейный центр «Семья»

 Я.В. Мозжорина
« 14 » Декаб 20 23 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор Государственного бюджетного
учреждения города Москвы
«Мой семейный центр «Семья»

 Г.В. Троицкая
« 14 » Декаб 20 23 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о материальном стимулировании работников
ГБУ «Мой семейный центр «Семья»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников в своевременном и эффективном оказании государственных услуг (выполнении работ), повышения качества работы, учитывая конкретный вклад работника в работу всего коллектива Государственного бюджетного учреждения города Москвы «Мой семейный центр «Семья» (далее – Центр или учреждение), а также социальной поддержки работников.

1.2. Положение разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с Постановлением Правительства Москвы от 24.10.2014г. № 619-ПП «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы», приказом Департамента социальной защиты населения города Москвы от 08.12.2014г. № 1007 «О введении новой системы оплаты труда», приказом Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы от 30.03.2022 г. № 227 «О внесении изменений в приказ Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы от 8 декабря 2014 г. № 1007», приказом Департамента от 30 марта 2022 г. № 228 «Об утверждении Типового положения об оплате труда, Справочника должностей работников государственных учреждений, подведомственных Департаменту, Справочника видов выплат компенсационного, стимулирующего и социального характера».

1.3. Выплаты стимулирующего характера осуществляются работникам, состоящим в трудовых отношениях с Центром.

Выплаты стимулирующего характера руководителю Центра производятся на основании приказа УСЗН ЦАО г. Москвы.

1.4. Стимулирующие выплаты начисляются по результатам труда, за достижение соответствующих показателей.

1.5. В соответствии с уставными задачами учреждения, а также показателями эффективности его работы работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- премия по итогам работы за месяц, квартал, год;
- премия к праздничным и к юбилейным датам;
- премия за выполнение особо важных и ответственных заданий;
- выплата за качество, эффективность и высокие результаты работы;
- выплата за интенсивность, сложность и напряженность в работе;
- надбавка за стаж;
- надбавка за ученую степень;
- надбавка за почетное звание;
- выплата в связи с награждением, к почетной грамоте, к благодарственному письму;
- выплата молодым специалистам;
- выплата за классность водителям автомобилей;
- надбавка за квалификационную категорию;
- стимулирующая выплата за внедрение Стандарта качества управления ресурсами;
- доплата за наставничество;
- выплата за оказание услуг по приносящей доход деятельности.

1.6. Выплаты за интенсивность, сложность и напряженность в работе.

Эти выплаты могут начисляться работникам одновременно в виде премии. При начислении выплаты за интенсивность учитываются интенсивность и напряженность выполняемой работы, ее особый режим; сложность, срочность (непредвиденность) выполняемой работы; личный профессиональный вклад в обеспечение эффективной деятельности учреждения.

Данная выплата мотивирует работника к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов (материальных, трудовых, временных и т.д.).

1.7. Выплаты за качество, эффективность и высокие результаты работы.

Они предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение им своих должностных обязанностей, за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов, за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с деятельностью учреждения, и др.

Качественные показатели утверждаются соответствующим приказом директора Центра.

Для оценки результатов труда может устанавливаться конкретный период - месяц, квартал, полугодие, девять месяцев или год.

Размер выплат за качество, эффективность и высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу), ставке.

Выплата за высокие результаты работы стимулирует работника к применению в работе новых методов и технологий, которые существенно повышают результативность труда.

2. ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ

2.1. Премия - поощрение работника за выполненную работу, её выплата является исключительной компетенцией Работодателя.

Премирование работников может быть осуществлено как всем работникам, так и его части или отдельным работникам.

Премирование осуществляется с учетом мнения представительного органа работников Центра.

2.2. Премияльные выплаты могут производиться при наличии экономии фонда оплаты труда и/или фонда материального стимулирования, а также за счет средств от приносящей доход деятельности:

- периодические: по итогам работы за период (за месяц, квартал, год);
- единовременные: за выполнение особо важных и ответственных поручений, к праздничным и юбилейным датам.

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитывается выполнение количественных и иных показателей условий стандартов оказания услуг, др.

Работникам могут быть выплачены единовременные премии (разовый характер) в связи с государственными (23 февраля, 8 Марта, 12 июня и другие) или профессиональными праздниками (День социального работника), знаменательными датами (День города) и иные, персональными юбилейными датами. Юбилейными датами считаются 50, 55, 60 лет со дня рождения.

Размер единовременной премии к юбилейной или праздничной дате определяется из расчета финансовых возможностей учреждения. При премировании работников Центра к юбилейным и праздничным датам может учитываться их стаж работы в отрасли.

2.3. Основанием для возникновения у работника права на получение премии является выполнение установленных показателей и условий премирования. То есть после того, как будет осуществлена персонифицированная оценка показателей.

Персональная оценка результатов труда административно-управленческого, вспомогательного персонала Центра и работников Центра, непосредственно занятых оказанием государственных услуг (выполнением

работ) определяется комиссией в соответствии с показателями и критериями эффективности, утвержденными приказом директора учреждения.

Полученные результаты фиксируются в протоколе комиссии по материальному стимулированию.

2.4. Размер премии работникам может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу), ставке. Максимальный размер премии не ограничивается и выплачивается исходя из финансовых возможностей Центра (сумма экономии фонда заработной платы).

2.5. Выплаты премии оформляются приказом руководителя Центра, приказа УСЗН ЦАО г. Москвы и ДТСЗН города Москвы.

2.6. Работникам, принятым с испытательным сроком и не владеющим профессиональными навыками, за период испытательного срока, может быть выплачена премия, но не более 20% от должностного оклада.

2.7. Увольняемым работникам премия выплачивается за фактически отработанное время.

2.8. Премирование руководителя Центра осуществляется на основании приказа руководителя УСЗН ЦАО г. Москвы.

2.9. При премировании заместителей директора, главного бухгалтера учреждения учитываются результаты оценки деятельности директора.

Размер премии заместителей директора, главного бухгалтера учреждения устанавливается на 10-30% ниже размера премии директора.

2.10. При премировании работников Центра учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде, а также Правил внутреннего трудового распорядка;
- эффективного использования рабочего потенциала;
- соблюдения требований по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;
- отсутствии фактов нарушения законодательства РФ при оказании социальных услуг;
- отсутствии фактов нарушения законодательства РФ по результатам проверок правоохранительных, контрольных и надзорных органов.

2.11. Показатели, влияющие на премирование по итогам работы в отчетном периоде.

Премия может быть уменьшена или отменена полностью в случае:

- систематического (более 2-х раз) неисполнения (некачественного исполнения) приказов директора Центра, указаний и поручений заместителей директора, заведующего, соответствующего структурного подразделения;
- неисполнения или ненадлежащего исполнения должностных обязанностей;
- наличие дисциплинарного взыскания (в устной или письменной форме), нарушений этики и трудовой дисциплины;
- неоднократное и грубое нарушение инструкций по охране труда;
- наличие обоснованных жалоб на работника;
- несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка;
- допущение действий, снижающих авторитет и эффективность работы Центра;
- нарушение установленного порядка ведения установленной документации;
- в зависимости от размера экономии фонда оплаты труда ГБУ «Мой семейный центр «Семья».

3. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

3.1. Месячная стимулирующая выплата производится в сроки выплаты заработной платы либо в сроки выплаты заработной платы за первую половину следующего календарного месяца.

3.2. Квартальная стимулирующая выплата производится вместе с заработной платой за последний месяц квартала или в месяце, следующем за кварталом, за который она исчислена.

3.3. Стимулирующая выплата по итогам работы за год производится вместе с заработной платой за последний месяц соответствующего года.

3.4. Споры, возникающие при выплате премии, решаются в установленном законодательством порядке.