

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель первичной профсоюзной
организации



Ж.В. Бородина

11 декабря 2024 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор ГБУСО ММО «КЦСОиР
«Серпуховский»



Е.В. Федорова

М.П.

11 декабря 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о стимулирующих выплатах работникам
Государственного бюджетного учреждения
социального обслуживания Московской области
«Комплексный центр социального обслуживания
и реабилитации «Серпуховский»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение регулирует отношения в области материального стимулирования деятельности Работников Учреждения в сфере комплексной реабилитации инвалидов из средств бюджета и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Положение устанавливает основания, порядок и размеры стимулирующих выплат в соответствии с:

- Трудовым Кодексом;
- Постановлением Правительства Московской области от 09.07.2007 г. N 507/23 «Об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Московской области» (с изменениями и дополнениями) при экономии фонда оплаты труда из средств бюджета и средств, полученных от платных дополнительных услуг и иной приносящей доходы деятельности;

- Постановлением Правительства Московской области от 07.10.2024 № 1164-ПП «Об утверждении Положения об оплате труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих в учреждениях, подведомственных Министерству социального развития Московской области, и о внесении изменений в некоторые постановления Правительства Московской области в сфере оплаты труда работников государственных учреждений Московской области, находящихся в ведомственном подчинении Министерства социального развития Московской области.

- Законом Московской области от 03.05.2007 г. № 60/2007-03 «Об оплате труда в государственных учреждениях Московской области» (с изменениями);

- Уставом Учреждения;
- Коллективным договором.

1.2. Стимулирующие выплаты - материальное вознаграждение в денежной форме: премирование (за месяц, за квартал, по итогам работы за год), выплаты за сложность и напряженность в труде (интенсивность и высокие результаты работы, выполнение важных и срочных работ), за качество выполняемых работ.

2. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ВЫПОЛНЕНИЯ ЦЕЛЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ, РАЗМЕРЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

2.1. Учреждение самостоятельно определяет размер и условия выплат стимулирующего характера в пределах бюджетных ассигнований.

2.2. Установление и размер выплат стимулирующего характера, в том числе выплаты, работникам учреждения производятся с учетом:

- показателей результатов труда, утверждаемых локальными нормативными актами;
- целевых показателей эффективности деятельности подразделений и учреждения в целом.

2.3. Оценка выполнения сотрудниками целевых показателей осуществляется в соответствии с уставными видами деятельности и с плановыми показателями, утвержденными локальными нормативными актами по основным критериям:

- возрастной и количественный состав получателей услуг (работ) - выполнение контрольных цифр, обеспечение норматива занятости койко-мест.

- основные процедуры оказания услуг (выполнения работы) - осуществление процесса реабилитации и социальной адаптации в соответствии с реабилитационными программами, обеспечивающими создание соответствующих их возрасту и состоянию здоровья условий жизнедеятельности, проведение мероприятий социального, медицинского, психологического харак-

тера, профессиональная реабилитация и ориентация, социально-бытовое, культурное, медицинское обслуживание граждан, организация их питания, отдыха, организация участия в трудовой деятельности, обеспечение горячим питанием (Федеральный закон от 28.12.2013 г. № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации», Закон Московской области от 04.12.2014 г. № 162/2014-ОЗ «О некоторых вопросах организации социального обслуживания в Московской области» (с изменениями и дополнениями).

- периодичность оказания услуг - постоянно в течение периода пребывания клиента в учреждении.

- оказание дополнительных услуг.

2.4. Размер выплаты стимулирующего характера, в том числе премии устанавливается в процентном отношении от должностного оклада, тарифной ставки или в виде фиксированной суммы.

2.5. Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера, направляемых за счет бюджетных средств на выплаты стимулирующего характера работникам, за исключением руководителя учреждения, устанавливается в размере до 1,5-кратного размера должностного оклада, тарифной ставки.

2.6. Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера, направляемых за счет средств, полученных от платных дополнительных услуг, предпринимательской и иной приносящей доходы деятельности, на выплаты стимулирующего характера работникам, за исключением руководителя учреждения, устанавливается в размере до 3-кратного размера должностного оклада, тарифной ставки.

2.7. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются Министерством социального развития Московской области.

2.8. Работникам учреждений устанавливается доплата за напряженный труд за фактически отработанное время в следующих размерах:

- руководителям учреждений с учетом выполнения показателей эффективности деятельности руководителей учреждений - до 5 000 рублей;

- работникам, должности которых указаны в приложении N 3 к Постановлению Правительства Московской области «Об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Московской области» от 09.07.2007 г. N 507/23, инструкторам-методистам по лечебной физкультуре, специалистам по реабилитации инвалидов, специалистам по работе с семьей, специалистам по реабилитационной работе в социальной сфере, специалистам по социальной работе, педагогическим работникам, не оказывающим услуги детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, психологам, инженерам по техническим средствам реабилитации инвалидов, техникам по техническим средствам реабилитации инвалидов, заведующим отделениями (отделами, службами), младшим воспитателям - 5000 рублей;

- помощникам по уходу - 8500 рублей.

- работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих - 5000 рублей.

3. ОПРЕДЕЛЕНИЯ ФОНДА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

3.1. Выплаты стимулирующего характера, в том числе премиальные выплаты осуществляются за счет бюджетных средств и средств полученных от оказания дополнительных платных услуг, предпринимательской и иной приносящей доход.

3.2. При планировании фонда оплаты труда учреждению предусматриваются дополнительные ассигнования в размере от 1 до 10 процентов от планового фонда оплаты труда, исчисленного по фонду оплаты труда на 1 января планируемого года, на установление выплат стимулирующего характера, в том числе на выплату за применение в работе достижений науки и передовых методов труда, выполнение важных и срочных работ, напряженность в труде, выплаты

за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ, а также на премирование.

3.3. Источником стимулирующих выплат за счет бюджетных средств являются фонд экономии заработной платы. Размер выплат стимулирующего характера, выплачиваемых за счет бюджетных средств, устанавливается в пределах фонда оплаты труда и с учетом сложившейся экономии.

3.4. Выплаты стимулирующего характера, в том числе премии Работникам учреждения по результатам оценки выполнения показателей эффективности деятельности работников Учреждения выплачиваются: за месяц, за квартал, по итогам работы за год (годовая), выплаты разового характера за интенсивность, сложность и напряженность в труде, за выполнение особо важных и сложных заданий, за высокие результаты работы, за выполнение срочных работ, а так же в связи с государственными (профессиональными) праздниками, установленными нормативно-правовыми актами Российской Федерации выплачиваются ежемесячно и (или) единовременно.

3.5. Работникам Учреждения выплаты стимулирующего характера за декабрь выплачивается в текущем финансовом году, руководителю Учреждения премия за IV кв. может быть выплачена в I кв. следующего финансового года.

3.6. При определении размера стимулирующих выплат учитывается установленный размер оклада работника, показатели результатов труда, объем оказанных услуг, целевые показатели эффективности трудовой деятельности, размер фонда оплаты труда Учреждения и экономии.

3.7. Премирование работников Учреждения по результатам их труда является правом, а не обязанностью работодателя

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ.

4.1. Стимулирующие выплаты, в том числе премиальные выплаты, производятся по итогам за соответствующий период отчетного финансового года.

4.2. Установление стимулирующих выплат работникам Учреждения осуществляется по итогам работы за квартал, год на основании показателей эффективности деятельности работников по итогам работы за соответствующий период согласно Приложениям №№1-56 к настоящему Положению.

4.2.1. Распределение стимулирующих выплат работникам Учреждения осуществляется комиссией, формируемой в Учреждении согласно «Положению о Комиссии по оценке выполнения показателей эффективности деятельности работников ГБУСО МО КЦСОиР «Серпуховский» (утверждено приказом директора ГБУСО МО КЦСОиР «Серпуховский» № 89-р от 22.09.2022 г.).

4.4.2. На основании протокола заседания Комиссии оформляется приказ директора учреждения об установлении выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения.

4.3. Выплаты за сложность и напряженность в труде, за выполнение особо важных, срочных и сложных заданий и работ, за качество выполняемых работ по итогам работы за месяц, квартал, год производятся по решению Руководителя Учреждения в индивидуальном порядке. Эти выплаты, а также выплаты в связи с профессиональными праздниками, установленными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, осуществляются на основании приказа директора Учреждения.

4.4. Решение о стимулирующих выплатах сотруднику за сложность и напряженность в труде, за выполнение особо важных, срочных и сложных заданий и работ, за качество выполняемых работ по итогам работы за месяц, квартал, год принимается Руководителем Учреждения

по рекомендации руководителя структурного подразделения с учетом личного вклада сотрудника.

4.5. Руководители структурных подразделений представляют предложения о поощрении работников руководителю Учреждения не позднее последнего числа текущего месяца.

4.6. Руководитель Учреждения может самостоятельно принимать решение о размере стимулирующих выплат сотрудникам. Конкретный размер стимулирующих выплат заместителю директора, руководителям структурных подразделений устанавливается руководителем Учреждения с учетом результатов деятельности учреждения и структурного подразделения.

В связи с профессиональным праздником, установленным законодательством Российской Федерации, единовременная премия выплачивается один раз в год. Выплата осуществляется за счет средств полученных от оказания дополнительных платных услуг, предпринимательской и иной приносящей доход в фиксированной сумме.

4.7. Выплаты производятся пропорционально фактически отработанному времени в отчетном периоде, в сроки, определенные для выплаты заработной платы за вторую половину месяца.

4.8. Вновь пришедшим работникам Учреждения стимулирующие выплаты могут производиться в период прохождения испытательного срока за фактически отработанное время в отчетном периоде с учетом показателей результатов труда.

4.9. При определении размера выплат стимулирующего характера по итогам работы за год учитывается время (не менее 6 месяцев) фактически отработанное в течение года, а также личный вклад, внесенный работниками в результаты деятельности учреждения.

4.10. Работникам Учреждения, проработавшим неполный или полный отчетные периоды в связи с увольнением:

- по инициативе администрации - стимулирующие выплаты не производятся;
- по собственному желанию – на усмотрение руководителю Учреждения.

4.11. Стимулирующие выплаты Работникам Учреждения назначается при выполнении следующих основных показателей:

- полное и качественное выполнение должностных обязанностей; выполнения целевых, количественных показателей, выполнение работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
- личный вклад в выполнение возложенных на работника задач;
- соблюдение дисциплины труда, техники безопасности, антитеррористической и пожарной безопасности;
- творческий подход, проявление инициативы при исполнении должностных обязанностей;
- высокая исполнительская дисциплина; оказание дополнительных услуг;
- разработка и принятие нормативных и методических документов, реабилитационных программ, внедрение и использование инновационных методов и направлений;
- отсутствие жалоб со стороны обслуживаемых, дисциплинарных взысканий.

4.12. Наряду с основными Работников устанавливаются дополнительные показатели:

- расширение видов оказываемых услуг, внедрение новых форм обслуживания;
- выполнение дополнительных поручений руководителя Учреждения;
- разработка и реализация региональных программ и мероприятий по комплексной реабилитации:
- организация и проведение социально-значимых мероприятий;
- личное участие и подготовка к участию получателей социальных услуг в фестивалях, конкурсах, соревнованиях.

4.13. Стимулирующие выплаты, в том числе премиальные выплаты, не выплачиваются работникам Учреждения за:

- невыполнение основных или дополнительных показателей эффективности деятельности;
- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка, требований по охране труда;
- наложение дисциплинарного взыскания, за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных функций и полномочий;
- несоблюдение профессиональной этики;
- причинение Учреждению материального ущерба;
- нарушения сроков сдачи отчетности;
- допущенные недостатки в работе;
- недостоверность отчетных данных.
- несвоевременное и некачественное выполнение заданий и др.

4.14. Стимулирующие выплаты не начисляются за тот отчетный период, в котором совершен проступок.

Работникам, получившим дисциплинарное взыскание, премирование может не производиться в течение всего срока его действия (т.е. до момента погашения).

4.6. За работу в выходной или нерабочий праздничный день Работнику, предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.7. Работникам Учреждения устанавливается доплата за напряженный труд в соответствии с Постановлением Правительства Московской области «Об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Московской области» от 09.07.2007 г. N 507/23 (с изменениями и дополнениями) и постановлением Правительства Московской области от 07.10.2024 № 1164-ПП за фактически отработанное время в следующих размерах:

- руководителям учреждений с учетом выполнения показателей эффективности деятельности руководителей учреждений - до 5000 рублей;

- работникам, должности которых указаны в приложении N 3 к Постановлению Правительства Московской области «Об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Московской области» от 09.07.2007 г. N 507/23, инструкторам-методистам по лечебной физкультуре, специалистам по реабилитации инвалидов, специалистам по работе с семьей, специалистам по реабилитационной работе в социальной сфере, специалистам по социальной работе, педагогическим работникам, не оказывающим услуги детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, психологам, инженерам по техническим средствам реабилитации инвалидов, техникам по техническим средствам реабилитации инвалидов, заведующим отделениями (отделами, службами), младшим воспитателям - 5000 рублей;

- помощникам по уходу - 8500 рублей.

- работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих - 5000 рублей.

4.8. Начисление и выплата доплат производится ежемесячно в соответствии с табелями учета рабочего времени (фактически отработанного времени).

5. НАДБАВКИ.

5.1. Работникам Учреждения устанавливается надбавка за продолжительность работы в учреждении в следующих размерах:

- от трех до пяти лет - в размере 20 процентов должностного оклада (тарифной ставки);
- свыше пяти лет - 30 процентов должностного оклада (тарифной ставки).

5.2. Порядок исчисления стажа, дающего право на получение надбавки, утверждаются Министерством социального развития Московской области с учетом мнения отраслевого профсоюза (на основании Распоряжения Министерства социального развития Московской области от 28.06.2023 г. №20РВ-173).

5.3. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливается ежемесячная надбавка к окладу за работу в Учреждении в размере 100 процентов оклада.

5.4. Расчет надбавок производится от должностного оклада (тарифной ставки) за фактически отработанное время.

6. СОВМЕЩЕНИЕ ПРОФЕССИЙ (ДОЛЖНОСТЕЙ), РАСШИРЕНИЕ ЗОН ОБСЛУЖИВАНИЯ, УВЕЛИЧЕНИЕ ОБЪЕМА РАБОТ, ВЫПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАННОСТЕЙ ВРЕМЕННО ОТСУТСТВУЮЩЕГО РАБОТНИКА, СОВМЕСТИТЕЛЬСТВО.

6.1. В целях рационального использования фонда оплаты труда в Учреждении могут использоваться следующие формы работ:

- совмещение профессий (должностей);
- расширение зон обслуживания или увеличение объема работ;

– выполнение наряду с основной работой обязанностей временно отсутствующего работника;

– совместительство.

6.2. Под расширением зоны обслуживания или увеличением объема выполняемых работ понимается выполнение наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии (должности).

6.3. Под выполнением обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от своей основной работы понимается замена отсутствующего Работника, когда за ним сохраняется место работы.

6.4. Выполнение дополнительной работы устанавливается с согласия Работника и оформляется путем:

– заключения дополнительного соглашения к трудовому договору;

– издания приказа директора Учреждения.

6.5. Прекращение совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего Работника оформляется приказом директора Учреждения.

6.6. За работу по совмещению профессий (должностей), выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, расширение зон обслуживания или увеличения объема работ сотруднику производится доплата (ст. 151 и 60.2 ТК РФ), установленная в процентах от должностного оклада (тарифной ставки) по основной должности или в виде фиксированной суммы за фактически отработанное время. Установленная доплата не может превышать 50 процентов от должностного оклада по основной должности из расчета за месяц работы. Указанная доплата выплачивается в течение всего периода выполнения обязанностей временно отсутствующего Работника, совмещения профессий (должностей) или расширения зон обслуживания.

6.7. Совместительство представляет собой выполнение работником в свободное от основной работы время на условиях трудового договора другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

6.9. При приеме на работу внешнего совместителя, помимо документов, обязательных для предъявления при трудоустройстве им в Учреждение (за исключением трудовой книжки), представляется справка с основного места работы (указывается наименование организации, должность работника, режим работы по основному месту работы).

6.10. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должно превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников (ст. 284 ТК РФ).

6.11. Оплата труда лиц, работающих по совместительству в Учреждении, производится пропорционально отработанному времени, с начислением всех применяемых в Учреждении надбавок, также Работник имеет право на получение выплат стимулирующего характера.

7. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.

7.1. При планировании фонда оплаты труда учреждению предусматриваются дополнительные ассигнования в размере от 1 до 10 процентов от планового фонда оплаты труда, исчисленного по фонду оплаты труда на 1 января планируемого года, на установление выплат стимулирующего характера, в том числе на выплату за применение в работе достижений науки и передовых методов труда, выполнение важных и срочных работ, напряженность в труде, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ, а также на премирование.

7.2. Премирование работников Учреждения по результатам их труда является правом, а

не обязанностью работодателя.

7.3. Для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих в учреждениях (по постановлению Правительства Московской области от 07.10.2024 № 1164-ПП.

7.4. Учреждение самостоятельно определяет размеры и условия выплат стимулирующего характера в пределах соответствующих бюджетных ассигнований.

7.5. Источником стимулирующих выплат за счет бюджетных средств являются фонд экономии заработной платы. Размер выплат стимулирующего характера, выплачиваемых за счет бюджетных средств, устанавливается в пределах фонда оплаты труда и с учетом сложившейся экономии.

7.6. Выплаты стимулирующего характера, в том числе премии Работникам учреждения по результатам оценки выполнения показателей эффективности деятельности работников Учреждения выплачиваются: за месяц, за квартал, по итогам работы за год, выплаты разового характера за интенсивность, сложность и напряженность в труде, за выполнение особо важных и сложных заданий, за высокие результаты работы, за выполнение срочных работ, а так же в связи с государственными(профессиональными) праздниками, установленными нормативно-правовыми актами Российской Федерации выплачиваются ежемесячно и (или) единовременно.

7.7. Установление выплат стимулирующего характера, в том числе премиальные выплаты работникам Учреждения, производятся с учетом:

- показателей эффективности деятельности работника, результатов труда, утверждаемых локальными нормативными актами Учреждения;
- целевых показателей эффективности деятельности Учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами Учреждения или Коллективным договором;
- мнения представительного органа работников Учреждения или на основании Коллективного договора.

7.8. Выплаты стимулирующего характера осуществляются за счет бюджетных средств и средств, полученных от платных дополнительных услуг, предпринимательской и иной приносящей доходы деятельности.

7.9. Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера, направляемых за счет бюджетных средств на выплаты стимулирующего характера работникам, за исключением руководителя Учреждения, устанавливается в размере до 1,5-кратного размера должностных оклада, тарифной ставки.

7.10. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются Министерством социального развития Московской области.

- 7.11. Не начисляются премии Работникам, имеющим дисциплинарные взыскания за:
- прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительной причины более 4 часов подряд в течение рабочего дня);
 - появление на работе в состоянии алкогольного, токсического или иного наркотического опьянения;
 - опоздание к началу рабочего дня без предупреждения непосредственного руководителя;
 - невыполнение распоряжений руководителя;
 - неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на Работника обязанностей.

Работодатель имеет право досрочно снять с Работника дисциплинарное взыскание по собственной инициативе, просьбе Работника или по ходатайству его непосредственного руководителя. Указанное распоряжение оформляется приказом руководителя Учреждения.