

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДЕНО

Представитель трудового  
коллектива ГБУ НО "Центр  
социальной помощи семье и детям  
Богородского района"

\_\_\_\_\_ С.В.Комарова  
подпись

И.о.директора \_\_\_\_\_ Н.Ф.Антонова  
Подпись

Приказ № 56–од от 04.06.2018 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

**о выплатах стимулирующего характера работникам  
государственного бюджетного учреждения Нижегородской области  
"Центр социальной помощи семье и детям Богородского района"**  
(далее - Положение)  
с 01 июня 2018 года

### 1. Выплаты стимулирующего характера.

1. Выплаты стимулирующего характера работникам ГБУ «ЦСПСД Богородского района» (далее – Учреждение) направлены на обеспечение заинтересованности работников организаций социального обслуживания в конечных результатах труда и устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность, объем (интенсивность) и качество его работы.

2. Выплаты устанавливаются либо в абсолютном размере, либо в процентном соотношении к должностным окладам, ставкам заработной платы работников по соответствующим ПКГ.

3. В целях поощрения работников за выполненную работу, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, в Учреждении могут быть установлены следующие выплаты:

- выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее - выплата за стаж непрерывной работы);
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

3.1.1. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается в размере от 20 до 30 процентов должностного оклада, ставки заработной платы работников за продолжительность непрерывной работы в учреждениях социальной защиты населения и здравоохранения, определенную в соответствии с Порядком исчисления непрерывного трудового стажа.

Таблица 1

Категории работников	Основание повышения	Размер выплаты, %
Все работники Учреждения.	стаж непрерывной работы в учреждениях социальной защиты населения и здравоохранения от 3-х до 5-ти лет	20
	стаж непрерывной работы в учреждениях социальной защиты населения и здравоохранения свыше 5-ти лет	30

Работникам Учреждения, замещающим по совместительству штатные должности медицинского персонала, указанная выплата начисляется и по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

3.1.2. Данная выплата устанавливается при заключении трудового договора и осуществляется ежемесячно за счет средств, предусмотренных на указанные цели фондом оплаты труда Учреждения. Размер выплаты подлежит пересмотру при увеличении продолжительности стажа непрерывной работы по заявлению Работника Учреждения на имя председателя Балансовой комиссии.

3.1.3. Размер выплаты увеличивается на основании протокола заседания Балансовой комиссии со дня, следующего за днем наступления права (с 1-го дня 4-го (6-го) года непрерывной работы).

3.2. При определении размеров выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, премиальной выплаты по итогам работы учитываются показатели и критерии оценки деятельности работников Учреждения.

3.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в зависимости от сложности, напряженности, интенсивности, трудоемкости и фактических результатов деятельности работника, учитывает участие в проведении значимых мероприятий, выполнении особо важных работ, инициативу, творчество и применение в работе современных технологий, форм и методов труда.

3.4. Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются за месяц, в связи с юбилейными и праздничными датами, профессиональными праздниками при условии успешного и добросовестного исполнения работником своих должностных обязанностей, с учетом личного вклада работника.

3.6. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы рассчитываются пропорционально фактически отработанному Работником времени в процентном отношении к должностному окладу.

4. Предельные размеры выплат:

– премиальная выплата за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы за месяц рассчитываются по показателям и критериям оценки деятельности Учреждения для каждой категории работников отдельно – не более 100 % (приложение 1);

– премиальная выплата в связи с юбилейными и праздничными датами, профессиональными праздниками предельными размерами не ограничивается.

5. Установленные на месяц выплаты могут быть осуществлены частично, либо не осуществлены полностью в случаях:

– нарушения работником трудовой, исполнительской дисциплины;  
– наличия у работника действующего дисциплинарного взыскания.

6. В списки на выплату разовых премий, не включаются:

- временные сотрудники, принятые на срок не менее 2-х месяцев;  
- работники, имеющие дисциплинарные взыскания, действующие в расчетном периоде;

- работники, нарушившие трудовую, исполнительскую дисциплину;

- работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком;

- работники, проработавшие не менее 2 месяца в расчетном периоде;

- работники, уволенные или подавшие заявление на увольнение на момент издания приказа об осуществлении выплат стимулирующего характера.

7. Время нахождения работника в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемом отпуске, в командировке, а также использование Работником дня отдыха за сверхурочную работу, работу в выходной или нерабочий праздничный день принимается в расчет для начисления всех выплат стимулирующего характера.

8. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых на заработную плату и оставшихся после выплаты заработной платы работникам, непосредственно осуществляющим предпринимательскую деятельность.

9. Руководитель Учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда сумму экономии по фонду оплаты за месяцы, предшествующие периоду установления выплат стимулирующего характера.

## **2. Материальная помощь**

Учреждение при наличии экономии фонда заработной платы оказывает материальную помощь работникам:

1. При чрезвычайных ситуациях (пожар, стихийные бедствия и др.) до 100 % должностного оклада, ставки заработной платы в зависимости от сложившейся ситуации;
2. В связи со смертью близких родственников (муж, жена, мать, отец, дети) в сумме 1000 руб.
3. В связи с государственной регистрацией брака до 50 % должностного оклада, ставки заработной платы.
4. При наличии экономии фонда оплаты труда оказывать материальную помощь в связи со смертью Работника организатору похорон до 2000 руб.
5. Оказывать материальную помощь к отпуску не более 2 (двух) минимальных размеров оплаты труда (МРОТ).
6. Оказывать материальную помощь на оздоровление при предоставлении работником подтверждающих документов (справка лечебного учреждения, санатория и т.д.) до 100 % должностного оклада.
7. Оказывать материальную помощь к юбилейным датам (50,55,60,65) при наличии экономии фонда оплаты труда при стаже работы в организации: от одного года – половину МРОТ; от одного до пяти лет – один МРОТ; свыше пяти лет до двух МРОТ.
8. Оказывать материальную помощь при рождении ребенка у сотрудников Учреждения до 100% должностного оклада.