

Приложение № 3
к Коллективному договору
ГБУ ЦССВ «Полярная звезда»
на 2024 – 2026 годы

СОГЛАСОВАНО

Председатель Совета трудового
коллектива ГБУ ЦССВ «Полярная звезда»

 О.А. Прилико

«17» 11 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор
ГБУ ЦССВ «Полярная звезда»

 М.З. Назаренко

«17» 11 2025 г.



**Положение о материальном стимулировании
работников Государственного бюджетного Центра города Москвы
Центр содействия семейному воспитанию «Полярная звезда»
Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы.**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о материальном стимулировании работников Государственного бюджетного Центра города Москвы Центр содействия семейному воспитанию «Полярная звезда» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы (далее – Положение) разработано в целях поощрения за результаты труда, усиления материальной заинтересованности работников Государственного бюджетного Центра города Москвы Центр содействия семейному воспитанию «Полярная звезда» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы (далее – Центр) в повышении оказания качества государственных услуг (выполнения работ) и укрепления трудовой дисциплины.

1.2. Настоящее Положение распространяется на всех работников, состоящих в трудовых отношениях с Центром на основании заключенных трудовых договоров, как по основному месту работы, так и работающих по совместительству.

2. Порядок и условия установления премиальных выплат

2.1. В качестве поощрения работникам Центра могут устанавливаться следующие премиальные выплаты:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год;
- премия за выполнение особо важных и ответственных заданий;
- премия к праздничным датам;
- премия к юбилейным датам.

2.2. При планировании объема средств на премиальные выплаты по итогам работы за месяц на очередной финансовый год в расчет принимается ежемесячное премирование работников в размере, обеспечивающем достижение средней заработной платы по результатам предыдущего финансового года.

Базовый размер премии по итогам работы за месяц определяется в разрезе должностей согласно штатному расписанию на текущий финансовый год, в процентах от должностного оклада (оклада), ставки (абсолютной величине) и утверждается приказом Центра.

2.3. Базовый размер премии по итогам работы за месяц может быть пересмотрен в случаях изменения, размеров должностных окладов, и др.

2.4. Экономия фонда оплаты труда может быть использована на выплату работникам Центра премий по итогам работы за месяц, квартал, год, премий за выполнение особо важных и ответственных заданий, к праздничным и юбилейным датам.

2.5. Премия по итогам работы за месяц устанавливается работнику в процентах от должностного оклада или в абсолютном значении.

Премирование по итогам работы за месяц осуществляется на основании оценки результатов труда работников с применением балльной системы.

Балльная система оценки эффективности деятельности работников включает:

- перечень показателей эффективности и критериев оценки деятельности работников и количество баллов, предусмотренных для оценки выполнения каждого показателя;
- максимальную сумму баллов всех показателей эффективности деятельности по каждой должности работника;
- установленный базовый размер премии в процентах от должностного оклада (абсолютной величине) по категориям работников и отдельным должностям;
- сумму баллов, набранных работником по результатам оценки выполнения показателей эффективности в отчетном периоде;
- порядок и периодичность оценки эффективности деятельности работников и оформления результатов оценки.

2.5.1. Перечень показателей эффективности и критериев оценки деятельности работников утверждается приказом Центра.

2.5.2. Показатели эффективности деятельности, критерии оценки выполнения показателей для определения размера премии и условий осуществления ее выплаты по соответствующей должности могут включаться в трудовые договоры работников и (или) локальные нормативные акты Центра.

2.5.3. Основанием для возникновения у работника права на получение премии по итогам работы является выполнение установленных показателей и условий премирования.

2.5.4. Оценку деятельности работников Центра в отчетном периоде осуществляют руководители структурных подразделений, при этом заполняются оценочные листы, согласно приложению к настоящему Положению, по структурному подразделению, включая оценку по каждому работнику.

Оценку деятельности руководителей структурных подразделений осуществляет заместитель руководителя Центра, в чьем непосредственном подчинении находятся руководители структурных подразделений, при этом заполняются оценочные листы по каждому руководителю структурного подразделения.

Оценку деятельности заместителей руководителя Центра осуществляет директор Центра.

2.5.5. Для оценки эффективности деятельности работников в Центре создана Комиссия по премированию работников Центра (далее – Комиссия).

В состав Комиссии входит председатель (директор Центра), заместитель председателя, члены Комиссии, секретарь Комиссии, председатель Совета трудового коллектива.

Комиссия аккумулирует оценки эффективности деятельности всех работников Центра, принимает решения о премировании по итогам работы, за выполнение особо важных и ответственных заданий, за интенсивность, сложность и напряженность в работе. Решения Комиссии оформляются соответствующим протоколом. На основании протокола Комиссии издается приказ о премировании работников Центра.

2.5.6. Размер премии, устанавливаемый работнику по итогам работы за месяц, в процентах от должностного склада (оклада), ставки (абсолютной величине), определяется с учетом достижения показателей эффективности и критериев оценки деятельности работника, по формуле:

$$Pr = BPr * \sum Bф / \sum B_{\text{макс}},$$

где:

Пр – премия по итогам работы за месяц в процентах от должностного оклада (абсолютной величине);

БРПр – установленный базовый размер премии в процентах от должностного оклада (абсолютной величине) по соответствующей должности;

Σ Бф – сумма баллов, набранных работником по результатам оценки степени выполнения показателей эффективности в текущем месяце;

Σ Бмакс – максимальная сумма баллов, установленная по соответствующей должности, при условии набора которой работник получает максимальный размер премии по итогам работы за месяц.

2.5.7. Премирование работника по итогам работы за месяц осуществляется пропорционально времени, отработанному в отчетном периоде. Выплата премии по итогам работы за месяц осуществляется на основании приказа Центра. Ежемесячная премия начисляется в процентном отношении от должностного оклада, без учета выплат, надбавок и доплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.5.8. Премия по итогам работы за месяц выплачивается работникам учреждений одновременно с выплатой заработной платы за вторую половину месяца. В исключительных случаях премия по итогам работы за месяц выплачивается работникам Центра в иные сроки.

2.5.9. В иные сроки также может осуществляться премирование работников по итогам работы за квартал и премирование директора и заместителей директора.

2.5.10. Эффективность деятельности работника, переведенного в течение отчетного периода на другую должность, определяется по итогам работы за месяц по каждой должности работника.

2.5.11. При увольнении работника до истечения отчетного периода, за который осуществляется премирование, руководитель соответствующего подразделения представляет руководителю Центра (Комиссии) оценку деятельности работника за отработанное время в отчетном периоде.

2.5.12. Выплата стимулирующего характера, в виде премии по итогам работы за месяц может быть уменьшена или отменена полностью в случае:

- при наличии дисциплинарного взыскания (выговор, замечание);
- неисполнения или ненадлежащего исполнения работником Центра своих трудовых обязанностей, указанных в должностной инструкции, трудовом договоре, в локальных нормативных актах Центра;
- в иных случаях по решению руководителя Центра.

2.5.13. Если нарушения, указанные в пункте 2.5.12 настоящего Положения, выявлены после осуществления выплаты стимулирующего

характера, уменьшение или отмена выплаты может быть произведена в том расчетном периоде, в котором нарушения обнаружены.

2.6. Премирование работников по итогам работы за квартал осуществляется по решению директора Центра при наличии экономии фонда оплаты труда, экономии по начислениям на выплаты по оплате труда

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

2.6.2. Премия за квартал не начисляется за время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, трудовым договором сохранялось рабочее место (должность), за исключением случаев направления в служебные командировки.

2.6.3. Основанием для принятия решения о выплате работнику квартальной премии являются служебные записки заместителей директора Центра и заведующих отделениями в свободной форме в виде списков работников, подлежащих премированию.

Фактически отработанное время исчисляется в календарных днях и определяется как разница между общим количеством календарных дней в квартале и количеством календарных дней, в течение которых работник отсутствовал по основаниям, указанным в пункте 2.6.2 настоящего положения, исключающим возможность начисления премии.

2.7. Право на получение годовой премии имеют все работники Учреждения, занимающие в соответствии со штатным расписанием должности на момент издания приказа о премировании, в том числе принятые на работу на условиях внешнего совместительства.

2.7.1. Годовая премия может начисляться работнику как в абсолютном значении, так и в процентном соотношении от должностного оклада

2.7.2. Размеры годовой премии определяются комиссией по премированию и утверждаются директором Центра, исходя из экономии фонда оплаты труда.

2.7.3. Основанием для принятия решения о выплате работнику годовой премии являются служебные записки заместителей директора Центра и заведующих отделениями.

2.7.4. При установлении размера премии по итогам работы за год учитывается вклад работника в результаты деятельности Центра по итогам текущего года.

2.7.5. Премия по итогам работы за год работникам, работающим по внутреннему совместительству, устанавливается только по основной должности.

2.7.6. Премия по итогам работы за год не выплачивается работникам:

- 67
- заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев;
 - находящимся в отпуске по уходу за ребенком в течение всего календарного года;
 - с которыми расторгнут трудовой договор в соответствии с пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;
 - принятым с испытательным сроком и уволенным при неудовлетворительном результате испытания;
 - уволенным до даты приказа о премировании по итогам работы за год.

2.8. Премирование за выполнение особо важных и ответственных заданий осуществляется единовременно. При этом учитываются:

- качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства;
- подготовка и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью Центра, а также мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Центра среди населения;
- степень сложности выполнения задания, эффективность достигнутых результатов;
- непосредственное участие в реализации городских целевых программ и иные аналогичные показатели, позволяющие оценить участие работника в выполнении особо важных и ответственных заданий и др.

2.8.1. Основанием для премирования являются служебные записки руководителей структурных подразделений, согласованные с курирующими их деятельность заместителями руководителя Центра или непосредственное решение руководителя Центра.

2.8.2. Выплата премии за выполнение особо важных и ответственных заданий производится по решению директора Центра с учетом мнения комиссии по премированию Центра и представлений руководителей структурных подразделений либо заместителя директора Центра.

2.9. Премирование к праздничным и юбилейным датам осуществляется единовременно в связи с государственными или профессиональными праздниками, юбилейными датами работника Центра.

К праздничным датам относятся:

- День защитника Отечества;
- Международный женский день;
- День социального работника;
- 50-ти, 60-ти, 70-ти летний юбилей сотрудника.

2.9.1. Премии к праздничным и юбилейным датам могут устанавливаться в фиксированной сумме или в процентах к должностному окладу.

2.9.2. Размер премии к праздничным датам устанавливается в размере не более 100 % от должностного оклада по основной должности и определяется комиссией по премированию.

Премия к праздничным датам устанавливается всем работникам Центра, кроме работников, работающих по внешнему совмещительству, имеющих основное место работы в Центрах Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы.

2.9.3. При установлении размера премии Центр руководствуется, в том числе решениями Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы, принимаемыми в связи наступлением праздничных дат.

2.9.4. Премирование осуществляется на основании приказа Центра.

3. Условия и порядок выплаты премии директору Центра

3.1. Размер премиальных выплат директору Центра определяется Учредителем в соответствии с приказом Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы от 29.12.2018 № 1767 (в редакции приказов Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы от 30.03.2020 № 315 и от 28.03.2022 № 216).

4. Условия и порядок выплаты премии заместителям директора.

4.1. Заместителям директора Центра премия по итогам работы за период (месяц, квартал, год) определяется аналогично порядку и условиям установления выплаты директору Центра.

4.2. Премия по итогам работы за месяц выплачивается ежемесячно. Оценка результатов труда заместителей руководителя Центра осуществляется по итогам отчетного периода (месяц) на основе показателей эффективности и критериев оценки деятельности Центра за выполнение ими возложенных и закрепленных полномочий и утверждается приказом Центра.

4.3. Премия по итогам работы за месяц по итогам работы выплачивается за счет средств фонда оплаты труда Центра.

4.4. Размер премии по итогам работы за месяц не может превышать 100% от должностного оклада и выплачивается аналогично порядку и условиям установления выплат директору Центра.

4.5. Премияльная выплата к праздничным и юбилейным датам и единовременная премияльная выплата:

4.5.1. Премияльная выплата к праздничным и юбилейным датам и единовременная премияльная выплата выплачиваются заместителю директора Центра в размере и на условиях, определенных в статье 2 настоящего Положения.

6:

4.6. Предоставление о премировании заместителя директора Центра вносится в комиссию директором Центра.

4.7. Премия по итогам работы за месяц заместителям руководителя Центра устанавливается не в полном объеме в следующих случаях:

- при наличии дисциплинарного взыскания (выговор, замечание) сумма итоговой премии уменьшается на 5%;
- в иных случаях по решению комиссии Центра.

5. Заключительные положения

5.1. Премияльные выплаты устанавливаются работникам, состоящим в трудовых отношениях с Центром на момент принятия решения о премировании.

5.2. Положение вступает в действие с момента утверждения его приказом руководителя Центра и действует до утверждения нового Положения.

5.3. Все изменения и дополнения к Положению должны быть утверждены приказом руководителя Центра.