Приложение
к приказу ГБУ РК «ЦСО города Саки
и Сакского района»

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников Государственного бюджетного учреждения Республики Крым «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов города Саки и Сакского района»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Совета министров Республики Крым от 23 декабря 2014 года № 562 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания Республики Крым», Положением об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения Республики Крым «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов города Саки и Сакского района» (далее соответственно – Положение, Учреждение) в целях:

- повышения эффективности деятельности работников;
- качества и результатов работы учреждения;
- качества оказываемых гражданам социальных услуг;
- улучшения финансовых показателей;
- выполнения государственного задания;
- заинтересованности работников в повышении результативности своей профессиональной деятельности и качественном результате своего труда;
- повышение ответственности работников при исполнении должностных обязанностей;
- создание условий для проявления творческой активности и профессионального роста каждого работника;
- достижения работниками наилучших результатов в работе путем использования современных методов и форм организации труда.

1.2. Положение предусматривает установление взаимосвязи между оплатой труда работников Учреждения и выполнением объемных и качественных показателей деятельности Учреждения в целом, его структурных подразделений и отдельных должностей, обеспечивающих качественное и своевременное оказание услуг.

1.3. Положением регулируется порядок и условия осуществления следующих выплат и надбавок стимулирующего характера:

- выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавка за наличие ученой степени, почетного звания;
- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за классность;
- премия за образцовое выполнение государственного задания;

- надбавка за выслугу лет;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

- единовременные премии.

1.4. Объем средств, направляемых на премирование из фонда оплаты труда учреждения, при условии экономии фонды оплаты труда в пределах сметных поступлений, устанавливается дифференцированно с учетом значимости вида деятельности, объема получаемых доходов и доли в них средств на оплату труда, фактических результатов по выполнению объемных и качественных показателей деятельности.

1.5. Премирование заместителей директора, главного бухгалтера осуществляется за общие результаты труда по итогам за соответствующий период времени с учетом основных и дополнительных показателей.

1.6. Премии руководителям структурных подразделений начисляются по показателям деятельности соответствующих подразделений с учетом персональных показателей.

1.7. Премии работникам, не занимающим руководящие должности, начисляются по результатам их работы. В том случае, когда результаты отдельного работника установить невозможно, премирование производится по показателям коллективной (совместной) деятельности или по результатам деятельности структурного подразделения с учетом персональных показателей.

1.8. Основанием для начисления премии по итогам работы работникам является приказ Учреждения, изданный в соответствии с решением Комиссии и содержащий ее конкретный размер как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

1.9. Размеры материальных поощрений предельными размерами не ограничиваются и устанавливаются в зависимости от объемов привлеченных для этих целей средств и начисляются пропорционально отработанному времени.

При этом исключается время нахождения работника:

- в очередном ежегодном отпуске;
- в учебном отпуске;
- в отпуске без сохранения заработной платы;
- период временной нетрудоспособности работников.

2. Условия и порядок премирования

2.1. Премия по итогам работы:

2.1.1. Источником для выплаты данного вида премии является фонд оплаты труда Учреждения, сформированный за счет всех источников формирования.

2.1.2. Премия по итогам работы за период устанавливается приказом Учреждения, изданным в соответствии с решением Комиссии и содержащий ее конкретный размер с учетом выполнения качественных и количественных показателей, входящих в систему оценки деятельности учреждения.

2.1.3. Все показатели и условия, используемые в системе премирования за основные результаты деятельности, обеспечиваются оперативным учетом, гарантирующим отражение результатов деятельности.

2.1.4. Премии работникам за основные результаты деятельности выплачиваются ежемесячно (ежеквартально) вместе с расчетом оплаты труда с работником за месяц.

2.1.5. Организация достоверного учета результатов основной деятельности возлагается на руководителей подразделений и на административный персонал Учреждения.

2.2. Надбавка за интенсивность труда:

2.2.1. Надбавка за интенсивность труда (далее-надбавка) работникам Учреждения устанавливается ежегодно в размере до 150 % должностного оклада в соответствии с критериями интенсивности работы, установленными настоящим Положением.

2.2.2. Надбавка работникам Учреждения устанавливается персонально в пределах фонда оплаты труда Учреждения и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

2.2.3. Основанием для установления надбавки является приказ Учреждения, изданный в соответствии с решением Комиссии по оценке выполнения показателей эффективности деятельности и установлению выплат стимулирующего характера работникам Учреждения (далее – Комиссия) и содержащий ее конкретный размер в процентном значении к должностному окладу.

2.2.4. Размеры надбавки работникам Учреждения устанавливается с учетом критериев:

- сложный и напряженный характер работы, высокий уровень функциональной нагрузки–до 80%;
- ведение официального сайта учреждения, сайта www.bus.gov.ru – до 10 %;
- участие в федеральных, региональных программах – до 10 %;
- осуществление работы в автоматизированной системе «УСОН» - до 30 %.

2.3. Премия за высокие результаты работы:

2.3.1. Источником для выплаты премии за высокие результаты работы является фонд оплаты труда Учреждения, сформированный за счет всех источников формирования.

2.3.2. Размеры премии за высокие результаты работы устанавливается директором Учреждения на основании представлений заместителей директора, руководителей структурных подразделений Учреждения по согласованию с представительным органом работников.

2.3.4. Размер премии устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (к средней заработной плате помощников по уходу за последние три месяца).

2.4. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ:

2.4.1. Источником для выплаты премии за выполнение особо важных и ответственных работ является фонд оплаты труда Учреждения, сформированный за счет всех источников формирования.

2.4.2. Премия работникам учреждения за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

2.4.3. Размер премии устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

2.4.4. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничивается.

2.5. Премия за оказание платных услуг:

2.5.1. Источником для выплаты премии за оказание платных услуг является фонд оплаты труда

Учреждения, сформированный за счет внебюджетных источников формирования.

2.5.2. На премирование работников за оказание платных услуг в целом за год направляются средства до 50% от объемов внебюджетных поступлений, полученных от оказания платных социальных услуг.

2.5.3. На премирование работников за активную работу, за основные результаты деятельности, по итогам работы за период, за высокое качество выполняемых работ, за выполнение особо важных и ответственных работ, взаимодействия с юридическими и физическими лицами направляются средства из внебюджетных поступлений до 50 % от объема привлеченных средств, имущества и иных безвозмездных поступлений.

2.5.4. Размеры и порядок начисления премии за оказание платных социальных услуг определяется приказом Учреждения, изданным в соответствии с решением Комиссии и содержащий ее конкретный размер в абсолютном значении с учетом объемов выполненных работ и привлеченных внебюджетных средств.

2.5.5. Премия за оказание платных социальных услуг выплачивается вместе с расчетом оплаты труда с работником.

2.6. Условия и порядок установления единовременной премии

2.6.1. Единовременная премия устанавливается работникам учреждения:

- за работу и результаты, не вытекающие из трудовых функций работника и выполняемые или по специальному распоряжению или добровольно по собственной инициативе (достижение специальных показателей) не более одного должностного оклада;

- за добросовестный труд и в связи с юбилейной датой по случаю достижения 60-летнего возраста (для женщин) и 65-летнего возраста (для мужчин):

- при стаже работы до 10 лет – 25-50 % должностного оклада;
- при стаже работы от 10 до 15 лет и выше – 50-100 % должностного оклада;

- в связи с профессиональным праздником «День социального работника» в размере до 100 % должностного оклада.

2.6.2. Единовременная премия устанавливается приказом директора на основании представлений руководителей соответствующих структурных подразделений по согласованию с представительным органом работников.

3. Показатели и условия премирования

3.1. Показатель премирования - результат деятельности, за достижение которого, работникам, включенным в число премируемых, начисляется премия в установленном размере.

3.2. Условие премирования основное – результат деятельности, достижение (не достижение) которого разрешает (не разрешает) производить начисление премии за достигнутый показатель премирования.

Условие премирования дополнительное – результат деятельности, достижение (не достижение) которого может повысить (понизить в заранее оговоренном размере) величину премии, начисленной работнику.

3.3. Показатели и условия премирования нацеливают трудовую деятельность работников на достижение результатов, характеризующих эффективность и качество их деятельности.

3.4. Дополнительные условия премирования настоящего положения ориентированы на установление максимально возможного размера премии работников Учреждения при условии выполнения всех заданных критериев. В зависимости от степени выполнения данных условий размер причитающейся премии может быть скорректирован.

3.5. Премирование работников осуществляется в соответствии с результатами деятельности на основании оценочного листа, составляемого непосредственным руководителем. Формы оценочных листов приведены в критериях, приложенных к Положению о комиссии по оценке эффективности труда работников Учреждения.

4. Прочие положения

4.1. Работники, допустившие грубые упущения в работе, отрицательно сказавшиеся на качестве и объеме предоставляемых услуг, нарушение трудовой дисциплины, не включаются в число премируемых работников.

4.2. Качество достигнутых работником результатов может понижаться в случаях отдельных случайных упущений, не имеющих существенных последствий для работы учреждения. В этих случаях размеры начисляемой премии снижаются на 5-10 процентов.

4.3. Работникам, принятым на должность с испытательным сроком, материальное поощрение не выплачивается до истечения испытательного срока.

4.4. Работникам, не проработавшим квартал в связи с расторжением трудового договора, квартальная премия не начисляется.