

**Положение  
о премировании работников  
ГБУСО КО  
«Реабилитационный центр  
«Жемчужина»**

2021 г.

МИНИСТЕРСТВО СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ  
КАЛИНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ  
КАЛИНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ  
«РЕАБИЛИТАЦИОННЫЙ ЦЕНТР ДЛЯ ДЕТЕЙ И  
ПОДРОСТКОВ С ОГРАНИЧЕННЫМИ  
ВОЗМОЖНОСТЯМИ «ЖЕМЧУЖИНА»

(ГБУСО КО «РЕАБИЛИТАЦИОННЫЙ ЦЕНТР «ЖЕМЧУЖИНА»)

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель Совета трудового коллектива

 Т.Ю. Овчаренко

«30» июня 20 21 г

**УТВЕРЖДЕНО**

Директор ГБУСО КО

«Реабилитационный центр

«Жемчужина»

С.В. Ляшенко

 «30» июня 20 21 г

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о стимулирующих выплатах и премировании работников  
ГБУСО КО «Реабилитационный центр «Жемчужина»**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок стимулирования и премирования работников в Государственном бюджетном учреждении социального обслуживания Калининградской области «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Жемчужина» (далее - Учреждение).

1.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом Учреждения, разработанным в соответствии с действующим Трудовым кодексом РФ, иным законодательством РФ и устанавливает порядок и условия материального поощрения работников Учреждения.

1.3. Положение распространяется на работников, состоящих в трудовых отношениях с Учреждением на основании заключенных трудовых договоров (эффективных контрактов).

1.4. Целями применения Положения являются:

- повышение качества социальных услуг за счет усиления мотивации работников Учреждения;
- повышение эффективности бюджетных и иных расходов на социальное обслуживание в Учреждении;
- улучшение уровня материальной обеспеченности работников Учреждения, обеспечение притока квалифицированных молодых кадров.

**II. Стимулирующие и премиальные выплаты**

2.1. В целях повышения качества предоставления услуг, усиления заинтересованности работников Учреждения в повышении качества и результативности своей профессиональной деятельности, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных

учреждениях Калининградской области, утвержденным приказом Министерства социальной политики Калининградской области от 04 сентября 2017 г. № 509 «Об утверждении видов выплат стимулирующего и компенсационного характера в государственных учреждениях Калининградской области» работникам Учреждения по результатам эффективности деятельности устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за стаж работы, выслугу лет в Учреждении;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы (квартал, год).

Выплаты стимулирующего характера по итогам работы за месяц, являются дифференцированными, в зависимости от вклада каждого работника Учреждения и осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения.

1.1. Конкретные показатели и критерии эффективности деятельности работников Учреждения отражены в приложениях № 1, № 2, № 3, № 4 к настоящему Положению.

1.2. Выплата за стаж работы, выслугу лет устанавливается всем работникам Учреждения в зависимости от общего стажа трудовой деятельности в отрасли (учреждениях, подведомственных Министерству социальной политики Калининградской области):

- при стаже от 2 до 5 лет - 5 процентов от оклада (должностного оклада);
- при стаже свыше 5 лет - 10 процентов от оклада (должностного оклада).

Изменение размеров выплат за стаж работы производится: при изменении стажа работы – со дня достижения работником соответствующего стажа. При наступлении у работника права, на изменение размера выплаты за стаж работы в период пребывания его в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата нового размера за стаж работы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

1.3. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ осуществляются ежемесячно с учетом достижений конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных услуг, согласованных в установленном порядке с Комиссией по оценке выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности работников ГБУСО КО «Реабилитационный центр «Жемчужина» (далее - Комиссия), и позволяющих оценить эффективность деятельности работника Учреждения в отчетном периоде, согласно Приложения № 1 настоящего Положения.

1.4. Для определения размера стимулирующих выплат в отчетном периоде применяется балльная система оценки труда работников Учреждения:

- 1 балл равен 1%.

1.5. Работник Учреждения самостоятельно оценивает свою деятельность и ежемесячно, не позднее 29 числа месяца (в декабре до 25 числа) представляет руководителю структурного подразделения Учреждения отчет по установленной форме в письменном виде о выполнении установленных критериев эффективности деятельности (отчеты хранятся в учреждении 3 месяца).

Комиссия на основе представленного отчета специалиста определяет степень их выполнения за отчетный период, которая оценивается определенной суммой баллов.

Итоговое количество баллов определяется путем суммирования фактических баллов по всем критериям.

1.6. Решение Комиссии о размерах стимулирующих выплат работникам Учреждения оформляется протоколом.

1.7. При увольнении работника Учреждения до окончания расчетного периода стимулирующие выплаты осуществляются за фактически отработанное время на основании решения Комиссии.

1.8. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

1.9. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к должностному окладу по соответствующим ПКГ без учета повышающих коэффициентов.

1.10. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора Учреждения на основании протокола Комиссии по определению эффективности деятельности работников учреждения, созданной в учреждении, в пределах фонда оплаты труда Учреждения, формируемого на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на оказание государственных услуг (выполнение работ); средств, поступающих от приносящей доход деятельности; средств от взимания платы за предоставление социальных услуг, направляемых Учреждением на оплату труда работников, утвержденных планом финансово-хозяйственной деятельности (сметой) Учреждения:

- 1) заместителю директора, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненным директору Учреждения непосредственно;
- 2) руководителям структурных подразделений Учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителей;
- 3) остальным работникам, занятым в структурных подразделениях Учреждения, - по представлению руководителей структурных подразделений.

1.11. Учреждение имеет право детализировать, конкретизировать, дополнять, уточнять содержание критериев оценки результативности и качества труда работников Учреждения, с учетом изменений в направлении деятельности Учреждения.

При отсутствии или недостатке финансовых средств, по независящим от учреждения причинам, директор Учреждения имеет право пересмотреть размеры стимулирующих выплат либо прекратить их выплату.

В целях поощрения, увеличения заинтересованности каждого работника в наиболее полном и качественном выполнении своих должностных обязанностей по итогам работы устанавливаются следующие премиальные выплаты:

- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;

1.12. Оценку эффективности и результативности оказываемых услуг, выполнения целевых показателей и определения размера премии осуществляет

Комиссия по оценке выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности работников Учреждения (далее – Комиссия).

1.13. Премирование по итогам работы за квартал и год максимальным размером не ограничена, производится из экономии фонда оплаты труда с учетом критериев оценки и показателей депремирования, изложенных в *Приложениях № 2, № 3* к настоящему Положению.

1.13.1. Премия по итогам за квартал не выплачивается:

- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком;
- работникам, имеющим дисциплинарное взыскание в течение всего срока действия дисциплинарного взыскания;
- при отсутствии экономии или недостатке финансовых средств в Учреждении.

1.13.2. Премия по итогам работы за год не выплачивается:

- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком;
- работникам, имеющим дисциплинарное взыскание в течение всего срока действия дисциплинарного взыскания;
- работникам, уволенным в течение года по инициативе работника (по собственному желанию) (ст.80 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ), по инициативе работодателя (ст.81 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ), по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (работодателя) (ст.83 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ);
- при отсутствии экономии или недостатке финансовых средств в Учреждении.

1.14. Всем работникам Учреждения с целью поощрения за выполнение особо важных и срочных работ, за вклад в развитие Учреждения могут выплачиваться единовременные премии *Приложение № 4*, к настоящему Положению.

При премировании за выполнение особо важных и срочных работ учитывается:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения);
- проведение работ, связанных с благоустройством и безопасностью Учреждения;
- за оперативность и качественный результат труда, имеющий важное значение для функционирования Учреждения;
- активное участие в организации и проведении конкурсов, смотров, выставок, семинаров, «круглых столов», конференций и иных мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения;
- внедрение авторских программ, новых форм в социальном обслуживании граждан;
- достижение Учреждением призовых мест в конкурсах и смотрах-конкурсах;
- участие в различных социальных проектах, конкурсах, в том числе международных;
- привлечение грантов на развитие Учреждения;
- результаты опроса по удовлетворенности граждан качеством и количеством предоставления социальных услуг;
- по результатам независимой оценки качества предоставления социальных услуг в Учреждении;

- отсутствие у работника дисциплинарных взысканий в том периоде работы, за который начисляется премия.

Основанием для начисления выплаты премии за выполнением особо важных и срочных работ является приказ директора и отчет работника о выполнении особо важных и срочных работ.

1.15. Выплата премий за выполнение особо важных и срочных работ, при условии образовавшейся экономии фонда оплаты труда, осуществляется в абсолютном значении или в процентном отношении к должностному окладу и максимальными размерами не ограничивается.

1.16. Допускается одновременно введение нескольких видов премий за разные периоды работы (премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год и т.п.).

1.17. Премирование Директора Учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения на основании приказов Министерства социальной политики Калининградской области.

1.18. Размеры премирования директора Учреждения, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются в трудовом договоре (эффективному контракту), дополнительном соглашении к трудовому договору (эффективному контракту) директора Учреждения Министерством социальной политики Калининградской области.

1.19. Премирование заместителя директора, главного бухгалтера осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения, в соответствии с установленными критериями оценки и целевыми показателями эффективности деятельности работников Учреждения, в пределах фонда оплаты труда согласно Приложениям № 2, № 3 настоящего Положения.

1.20. При отсутствии или недостатке финансовых средств, по независящим от учреждения причинам, директор Учреждения имеет право пересмотреть показатели премирования.

1.21. Премирование производится за счет средств установленного фонда оплаты труда.

## **II. Условия премирования по итогам работы**

2.1. Премирование работников осуществляется на основании настоящего Положения с учетом выполнения каждым работником установленных критериев премирования и показателей эффективности деятельности работников по итогам работы (за квартал, год).

2.2. Перечень упущений в работе, за которые работникам Учреждения премия не начисляется:

- грубое нарушение работником требований по охране труда, производственной санитарии и пожарной безопасности;
- наложение дисциплинарного взыскания на работника Учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него задач и функций в отчетном периоде;
- наличие обоснованных жалоб на соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения;
- разглашение конфиденциальной информации о гражданах;

- совершение прогула, опоздание на работу, появление работника Учреждения на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, оформленных в установленном порядке;
- нанесение работником своей деятельностью или бездеятельностью прямого материального ущерба Учреждению.

2.3. В случае наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, за который осуществляется премирование, премия выплачивается только за рабочие дни, в которых не было наложено дисциплинарное взыскание.

2.4. Месячная заработная плата работника имеющего дисциплинарное взыскание в отчетном периоде и полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Калининградской области.

### **III. Заключительные положения**

3.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения приказом директора Учреждения и действует до его отмены (принятия нового положения).