

Положение о материальном стимулировании работников Государственного автономного учреждения социального обслуживания населения Старобаишский дом-интернат для престарелых и инвалидов

Положение о материальном стимулировании работников Государственного автономного учреждения социального обслуживания населения Старобаишский дом-интернат для престарелых и инвалидов (далее – Положение) разработано в целях реализации постановления Правительства Республики Башкортостан от 22 октября 2008 года № 364 «Об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения РБ» с дополнениями и изменениями и в соответствии с Типовым положением о материальном стимулировании работников государственных учреждений, подведомственных Министерству труда и социальной защиты населения РБ.

1. Определение общего размера средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера

Общий размер средств, направленных на выплаты стимулирующего характера формируется в пределах утвержденных (согласованных) министерством планов финансово-хозяйственной деятельности учреждения согласно доведенным бюджетным ассигнованиям, а также средствам, поступающим от приносящей доход деятельности.

На формирование дополнительного фонда стимулирования труда работников учреждения с учетом начислений может быть направлено не более 50 процентов средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

- Постановление Правительства Республики Башкортостан от 29 июня 2012 года № 214 «О мерах по повышению оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан»;
- Постановление Правительства Республики Башкортостан от 12.02.2013 года №37 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Башкортостан от 27 марта 2008 года №94 „О мерах по введению новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан“»;
- Приказ № 332-о Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан «Об утверждении методических рекомендаций по определению целевых показателей оценки эффективности деятельности государственных учреждений социального обслуживания населения, находящихся в ведении Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников, целевых показателей оценки эффективности деятельности государственных учреждений социального обслуживания населения, находящихся в ведении Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников» от 30 августа 2013г.

1.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениям, локальным нормативным актам с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

1.3. Ответственность за соблюдение законности, обоснованности и целесообразности расходования средств возлагается на директора и главного бухгалтера учреждения.

2. Виды и периодичность выплат стимулирующего характера

2.1 Для работников учреждения кроме повышающих коэффициентов, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная надбавка за продолжительность непрерывной работы;
- премиальные выплаты за выполненную работу.

2.2. Ежемесячная надбавка за продолжительность непрерывной работы устанавливается в соответствии с пунктом 1.3. Положения об оплате труда работников ГАУ СОН Старобаишский дом-интернат для престарелых и инвалидов.

2.3. Премииальные выплаты (далее – премия) за выполненную работу устанавливаются в целях поощрения работников:

- по итогам работы за месяц;
- за образцовое качество выполняемых работ;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- к профессиональным и общегосударственным праздникам.

2.4. Размер премии по итогам работы за месяц определяется с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

2.5. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно в размере до 100% оклада при:

- поощрении Президентом РФ, Президентом РБ, Правительством РФ, Правительством РБ, присвоении почетных званий РФ, почетных званий РБ, награждении знаками отличия РФ, знаками отличия РБ, орденами и медалями РФ, орденами и медалями РБ;
- награждении нагрудными знаками «Отличник социально-трудовой сферы»;
- награждении Почетной грамотой Министерства здравоохранения и социального развития РФ, Почетной грамотой Министерства труда и социальной защиты населения РБ и другие.

2.6. Премия за выполнение особо важных и срочных работ- выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в размере до 100% оклада.

2.7. Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам одновременно в размере до 100% оклада с учетом:

- интенсивности и напряженности работы (профессионализма, инициативности, уровня сложности, объема, качества и своевременности выполняемой работы);
- особого режима работы (обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организации и проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения;
- непосредственного участия в реализации целевых программ.

3. Порядок начисления выплат стимулирующего характера

3.1 Основанием для начисления выплат стимулирующего характера является приказ руководителя учреждения по премированию, изданный на основании протокола заседания комиссии по премированию (далее – комиссия) с учетом личного вклада работника в результаты деятельности учреждения.

3.2. Состав комиссии утверждается приказом по учреждению с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.3 Премирование работников учреждения к профессиональным и общегосударственным праздникам осуществляется на основании приказа министра при наличии экономии по фонду оплаты труда.

3.4 Премирование руководителя учреждения осуществляется в соответствии с приказом министра.

4. Порядок определения размера премии по итогам работы за месяц.

4.1 Размер премии конкретному работнику определяется исходя из суммы средств для распределения премии и расчетной основной заработной платы работника учреждения.

4.2 Сумма для распределения премии определяется ежемесячно исходя из экономии по фонду оплаты труда учреждения с учетом средств, поступающих от получателей социальных услуг в порядке частичной оплаты(75%).

4.3 Расчетная основная заработная плата работника рассчитывается на основе основной заработной платы работника и коэффициента оценки качества и эффективности его труда (далее-коэффициент), который определяется исходя из суммы набранных баллов.

4.4 Конкретный размер премии работнику устанавливается делением суммы для распределения премии на сумму расчетной основной заработной платы работников учреждения и умножением на расчетную основную заработную плату конкретного работника.

Результаты установления размера премии по итогам работы за месяц оформляются в виде ведомости, являющейся оправдательным документом для начисления премии.

4.5 Определение суммы набранных баллов для руководителя учреждения осуществляется исходя из критериев оценки эффективности деятельности согласно приложению № 1, для работников учреждения согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

4.6 Исходя суммы набранных баллов определяется размер коэффициента оценки качества и эффективности труда за квартал для руководителя и работников учреждения по следующей шкале:

ГАУСОН Старобаишский дом-интернат для престарелых и инвалидов	Максимальное количество баллов	Диапазон набранных баллов	Размер коэффициента к должностному окладу (тарифной ставке)
Руководитель учреждения	85	80-85; 75-79; 65-74; 55-64; менее 55	1,2-1,3; 1; 0,6-0,8; 0,3-0,5; 0,1

Педагогические работники	103	92-103; 82-91; 67-81; 57-66; 45-56; менее 45	1,2-1,3; 1,0; 0,6-0,8; 0,4-0,5; 0,2-0,3; 0,1
Медицинские работники	111	102-111; 93-101; 79-92; 65-78; 51-64; менее 51	1,2-1,3; 1,0; 0,6-0,8; 0,4-0,5; 0,2-0,3; 0,1
Прочие специалисты, служащие	96	87-96; 75-86; 55-74; 34-54; 22-33; менее 22	1,2-1,3; 1,0; 0,6-0,8; 0,4-0,5; 0,2-0,3; 0,1

4.7 Размер коэффициента для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливается исходя из следующих критериев:

Наименование критериев	Размер коэффициента к должностному окладу (тарифной ставке)
Проявление инициативы по освоению и применению передовых методов и приемов труда, рациональной организации трудовых операций и рабочего места, способствующих снижению затрат труда	1,2-1,3
Выполнение заданий в установленные сроки с надлежащим качеством и соблюдением правил охраны труда, техники безопасности, трудовой дисциплины	1
Невыполнение в установленные сроки полученных заданий, низкая интенсивность труда	0,5
Прогул, самовольный уход с работы, появление в нетрезвом виде	0

5. Перечень оснований для лишения премий работников

5.1 Неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей:

- ненадлежащее исполнение должностных обязанностей;
- уклонение без уважительных причин от исполнения задания порученных руководителем, заведующими отделениями и ответственных за работу соответствующих служб.

5.2 Нарушение работником трудового законодательства:

- прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течении рабочего дня);
- неоднократные опадания на работу без уважительных причин;
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсичного опьянения;
- нарушение работником требований по охране труда и ТБ, которые могут повлечь за собой тяжкие последствия;
- грубое, неуважительное отношение к обеспечиваемым и своим коллегам по работе.