

«Утверждено»
Приказом директор
ОГБУСО «КЦСОН
Куйтунского района»
№ 8 от 12 января 2016 года.

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании и материальном стимулировании работников ОГБУСО «Комплексный
центр социального обслуживания населения Куйтунского района»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников ОГБУСО «КЦСОН Куйтунского района» (далее – Учреждение) в повышении качества развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, а также оказания материальной помощи работникам.

1.2. Премирование производится в соответствии с указанным Положением, которое разрабатывается администрацией, утверждается директором Учреждения и принимается на общем собрании работников Учреждения.

1.3. Положение о премировании распространяется на всех работников Учреждения, исключая директора.

1.4. Источниками формирования фонда премирования и материального стимулирования являются стимулирующая часть фонда оплаты труда.

1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам учреждения в виде выплат стимулирующего характера, к которым относятся:

- ~ - премиальные выплаты по итогам работы за год;
- ~ - выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- ~ - выплаты за качество выполняемых работ;
- ~ - иные поощрительные и разовые выплаты.

1.6. Стимулирующие выплаты выплачиваются в соответствии с действующим Порядком, утвержденным директором Учреждения, принятым на общем собрании трудового коллектива.

1.7. Размер премий зависит от наличия средств стимулирующей части фонда оплаты труда, количества набранных баллов работником по установленным показателям эффективности деятельности.

1.8. Стимулирующие выплаты директору, заместителю директора и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются министром социального развития опеки и попечительства Иркутской области.

1.9. Размер премии устанавливается в абсолютном денежном либо в процентном отношении к должностному окладу при этом максимальными размерами не ограничиваются, и определяются в зависимости от качества выполняемых работ.

2. Порядок распределения премии и материального стимулирования.

2.1. Распределение премии и материального стимулирования проводится на основании настоящего Положения ежемесячно, при наличии фонда оплаты труда.

2.2. Решение о распределении премии и материальном стимулировании принимается и оформляется приказом директора Учреждения.

2.3. Работники Учреждения, имеющие дисциплинарные взыскания в течение месяца к премированию не представляются. Основаниями депремирования являются нарушение трудовой дисциплины; умышленная порча и утрата имущества Учреждения; недобросовестное отношение к работе, несвоевременное, не полное исполнение своих функциональных обязанностей.

2.4. Суммы выплат представлены без учета районного коэффициента.

2.5. Работникам, проработавшим неполный расчетный период в связи с больничным листом, отпуском, переводом на другую работу или должность, поступлением на обучение в учебное учреждение, в период нахождения на сессии, увольнением в связи с выходом на пенсию, призывом в вооруженные силы, увольнением по сокращению штатов и другим уважительным причинам, начисление премии производится за фактически отработанное время.

2.6. Установление стимулирующих премиальных выплат (далее - премий) работникам учреждений из средств стимулирующего фонда осуществляется Комиссией по премированию образованной в Учреждении.

2.7. Социальным работникам в Учреждении устанавливаются критерии оценки качества работы.

2.8. В установленные сроки (предпоследний рабочий день отчетного периода) Комиссия по премированию предоставляет аналитическую информацию и листы экспертной оценки социального работника учреждения.

Лист экспертной оценки показателей должен содержать информацию о:

- достигнутых значениях индикаторов показателей эффективности деятельности, установленных настоящим Положением для категории работника;

- набранной сумме баллов;

Аналитическая информация в целом по учреждению должна содержать данные:

- общей сумме набранных баллов всеми социальными работниками учреждения;

- размера стимулирующего фонда на период установления премий работникам;

- «стоимости» одного балла по учреждению;

- в размере причитающейся премии по каждому работнику учреждения с учетом набранного количества баллов и стоимости единицы балла;

2.9. Лист экспертной оценки заполняется на каждого работника учреждения, в котором указываются его показатели эффективности деятельности в соответствии с занимаемой категорией работников.

В случае расхождения мнений членов премиальной комиссии при оценке индикаторов показателей решение принимается большинством голосов, проводимого путем открытого голосования при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

3.0. «Стоимость» одного балла премии рассчитывается как частное от размера стимулирующего фонда на период установления премий работникам и общей суммы набранных баллов по всем работникам учреждения;

Размер премии работнику определяется исходя из стоимости одного балла и набранного количества баллов.

3.1. Премиальная комиссия рассматривает результаты оценок и расчетный размер премий персонально по каждому работнику Учреждения.

Все результаты рассмотрения заносятся в протокол заседания комиссии.

Заверенная копия протокола передается директору Учреждения.

3.2. Работники учреждения имеют право присутствовать на заседании комиссии по премированию, давать необходимые пояснения.

3.3. Итоги премирования утверждаются приказом директора Учреждения, с приложением заверенных копий протоколов.

3.4. Ознакомление с приказом о премировании производится по желанию работника.

3.5. Основанием для лишения премии являются:

нарушения трудовой дисциплины, выразившиеся в невыполнении Устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, других нормативных актов, зафиксированные в приказах по Учреждению.

Работники, получившие взыскания, лишаются премии на тот расчетный период, в котором допущено нарушение.

Сотрудникам, отработавшим неполный календарный год, премия по итогам работы за год выплачивается за фактически отработанное время.

Сотрудникам, уволившимся до окончания календарного года, премия по итогам работы за год не выплачивается.

Заключительные положения

1. Контроль за исполнением настоящего Положения возлагается на директора Учреждения.

Директор



В.Г. Полонина.