

Согласовано с профсоюзным комитетом БУ СО ВО «Кадниковский детский дом-интернат для умственно отсталых детей»

Решение от 23.05.23 № 4

Утверждено приказом руководителя БУ СО ВО «Кадниковский детский дом-интернат для умственно отсталых детей»

от 23.05.2023 № 142 - ОД

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании работников

бюджетного учреждения социального обслуживания Вологодской области «Кадниковский детский дом-интернат для умственно отсталых детей»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премиальных выплатах работникам бюджетного учреждения социального обслуживания Вологодской области «Кадниковский детский дом-интернат для умственно отсталых детей» (далее – Положение) разработано в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, законом Вологодской области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области» и Положением об оплате труда работников организаций социального обслуживания Вологодской области (государственных учреждений социального обслуживания области), утверждённым постановлением Правительства Вологодской области от 28 октября 2008 года № 2084, Положением об оплате труда работников бюджетного учреждения социального обслуживания Вологодской области «Кадниковский детский дом-интернат для умственно отсталых детей» (далее – Учреждение).

1.2. Премирование работников Учреждения осуществляется в целях стимулирования их трудовой деятельности для выполнения задач, стоящих перед Учреждением.

2. Порядок премирования

2.1. Премии по итогам работы (за месяц, за квартал, за год) выплачиваются за счёт средств областного бюджета.

2.2. Выплата премии работникам Учреждения за месяц, квартал, год осуществляется в пределах средств, предусмотренных на фонд оплаты труда Учреждения на текущий финансовый год.

2.3. Премия выплачивается:

- постоянно работающим сотрудникам;
- сотрудникам, работающим временно (менее трех месяцев);
- сотрудникам, работающим по внешнему совместительству.

2.4. Работникам, отработавшим неполный рабочий период (месяц, квартал, год) премия выплачивается за время фактической работы.

Время фактической работы - это период, в течение которого работник фактически выполнял возложенные на него должностные обязанности. В указанный период не включаются:

- периоды нахождения работника в ежегодном, дополнительном, учебном отпусках, отпуске без сохранения заработной платы;
- временная нетрудоспособность.

2.5. Премия не выплачивается в следующих случаях:

2.5.1. При увольнении сотрудников по следующим основаниям:

- несоответствие занимаемой должности;
- недостаточная квалификация, подтверждённая результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение без уважительных причин должностных обязанностей;
- однократное грубое нарушение трудовой дисциплины;
- отсутствие на работе без уважительных причин (прогул);
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- совершение хищения по месту работы;
- нарушение требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия;
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные и товарные ценности, повлекших утрату доверия к нему со стороны работодателя.

2.5.2. Сотрудникам, находящимся в отпусках по беременности и родам, по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет.

2.5.3. Сотрудники, на которых за совершение дисциплинарного проступка наложено дисциплинарное взыскание, не подлежат премированию в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

2.6. Работникам Учреждения выплачивается премия по итогам работы за месяц, квартал, год за счёт средств областного бюджета в размере до 250 % должностного оклада пропорционально отработанному времени в отчётном периоде, исходя из оценки результатов деятельности конкретного работника, его вклада в общие результаты работы с учетом выполнения показателей премирования работников. Степень выполнения каждого показателя премирования оценивается в баллах и определяется на основе расчёта суммы баллов, где один балл равен одному проценту должностного оклада.

2.7. Перечень показателей премирования работников бюджетного учреждения социального обслуживания Вологодской области «Кадниковский детский дом-интернат для умственно отсталых детей» для установления премиальных выплат может дополняться или изменяться в связи с дополнительными или новыми направлениями деятельности Учреждения.

2.8. Для определения размера премии по итогам работы за месяц за счёт средств областного бюджета используются следующие показатели премирования и критерии их оценки:

№ п/п	Наименование показателя премирования	Критерии оценки	Количество баллов
1	Выполнение поручений и указаний непосредственного руководителя структурного подразделения	Своевременное и качественное выполнение поручений и указаний:	25 10
		- без нарушения сроков - незначительное нарушение сроков по уважительной причине (временная нетрудоспособность)	
2	Выполнение поручений и указаний особой важности и сложности руководителя Учреждения	Отсутствие претензий к выполнению поручений и указаний особой важности и сложности	75
3	Выполнение в отчетном периоде работ высокой напряженности и интенсивности	Большой объем работ	50
		Выполнение срочных и неотложных работ	50
		Выполнение работ, требующих повышенного внимания	50
Итого			250

2.9. Для определения размера премии по итогам работы за квартал за счет средств областного бюджета, используются следующие показатели премирования и критерии их оценки:

№ п/п	Наименование показателя премирования	Критерии оценки	Количество баллов
1	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Проявление личной инициативы в организации и проведении социально значимых мероприятий	50
2	Вклад в выполнение структурным подразделением Учреждения возложенных на него задач и функций	Качественное выполнение закреплённых функциональных обязанностей	10
		Отсутствие замечаний со стороны руководителя	15
4	Отсутствие случаев травматизма и заболеваний	Обеспечение безопасных условий проживания воспитанников	10
5	Соблюдение трудового распорядка	Отсутствие прогулов опозданий и самовольного ухода с работы	10
6	Соблюдение положений Кодекса этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания, утвержденного приказом Минтруда России от 31.12.2013 № 792	Отсутствие документально зафиксированных фактов нарушения работником положений Кодекса этики	35
		Отсутствие фактов утечки конфиденциальной информации	10

7	Осуществление инновационной деятельности	Участие в деятельности по оказанию социальных услуг	25
		Внесение сотрудником инициативных предложений по совершенствованию деятельности Учреждения.	10
9	Соблюдение зоны ответственности	Самостоятельное решение вопросов, входящих в компетенцию работника	10
10	Лояльность	Отсутствие обоснованных жалоб (обращений) на действия работника организации	20
11	Соблюдение исполнительской дисциплины	Своевременное выполнение заданий и запросов руководителя	25
		Своевременность и качество исполнения сотрудником особо важных и сложных заданий	10
		Оперативность и профессионализм в решении вопросов, связанных с выполнением сложных заданий	10
Итого			250

2.10. Для определения размера премии по итогам работы за год за счет средств областного бюджета, используются следующие показатели премирования и критерии их оценки:

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки	Количество баллов
1	Целевое и эффективное использование помещений, зданий, сооружений, территории, оборудования, систем, сетей и транспорта Учреждения	Отсутствие нарушений, выявленных в отчётном году	50
2	Эффективное использование в профессиональной деятельности современных технологий	Демонстрация положительной динамики по сравнению с предыдущим периодом	20
3	Соблюдение зоны ответственности	Самостоятельное решение вопросов, входящих в компетенцию работника	20
4	Соблюдение положений Кодекса этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания, утвержденного приказом Минтруда России от 31.12.2013 № 792	Отсутствие документально зафиксированных фактов нарушения работником положений Кодекса этики	50
		Отсутствие фактов утечки конфиденциальной информации	10
5	Реализация мероприятий по	Отсутствие /снижение случаев травматизма	25

	профилактике травматизма получателей социальных услуг	получателей социальных услуг в отчётном периоде.	
6	Соблюдение трудового распорядка	Отсутствие прогулов опозданий и самовольного ухода с работы	20
7	Соблюдение исполнительской дисциплины	Оперативность и профессионализм в решении вопросов, связанных с выполнением сложных заданий	10
		Своевременность и качество исполнения сотрудником особо важных и сложных заданий	10
8	Участие в формировании положительного имиджа организации	Проявление личной инициативы по формированию положительного имиджа организации на всех уровнях	35
Итого			250

2.11. Для определения размера премии по итогам работы (за месяц, за квартал, за год) за счёт средств областного бюджета, в срок до 25 числа текущего месяца отчетного периода руководители структурных подразделений представляют на рассмотрение Комиссии по оценке выполнения показателей эффективности деятельности и стимулированию работников Учреждения (далее – Комиссия) ходатайства о выполнении показателей премирования работников.

2.12. Комиссия принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Комиссии. Принятое решение оформляется протоколом.

2.13. Председатель Комиссии в срок до 29 числа текущего месяца отчетного периода предоставляет протокол заседания для согласования директору Учреждения и информацию о премировании работников, которая является основанием для определения размера премиальных выплат.

2.14 На основании протокола Комиссии издается приказ о премировании работников Учреждения.

3. Заключительные положения.

3.1. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся на основании приказа руководителя Учреждения.

