

Согласовано:

Председатель совета трудового коллектива

Кирсанова Е.Ю. *Кирсанова*

Утверждено:

Директор: *Балдина* Е.Н. Балдина

Приказ № 5а от «30» января 2018 г.



**Положение о премировании
работников государственного учреждения социального обслуживания
Ярославской области
Тутаевского социально-реабилитационного
центра для несовершеннолетних**

1. Общие положения

1.1. Положение о премировании работников государственного учреждения социального обслуживания Ярославской области Тутаевского социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних, подведомственного департаменту труда и социальной поддержки населения Ярославской области (далее – Положение), вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников (далее – работник, учреждение) в выполнении объёмных показателей деятельности учреждения и его структурных подразделений, показателей эффективности деятельности работников из числа основного персонала, и личного участия в обеспечении качественного и своевременного предоставления социальных услуг.

1.2. Премирование работников производится в соответствии с настоящим Положением о премировании работников учреждения с применением процедур оценки эффективности деятельности различных категорий работников по установленным критериям.

1.3. Перечень видов выплат стимулирующего характера (премии) устанавливается в соответствии с постановлением Правительства области от 09.07.2008 № 341-П «Об оплате труда работников государственных учреждений социальной защиты населения Ярославской области и о признании утратившим силу постановления Администрации области от 19.12.2006 № 312-А» (ред. от 30.01.2018г. № 38-п).

1.4. Премияльный фонд формируется за счёт:

- надтарифного фонда оплаты труда в размере:
 - 2 % фонда оплаты труда иных категорий работников;
 - 20 % фонда оплаты труда отдельных категорий работников учреждения (медицинские работники).
- дополнительного фонда оплаты труда (пункт 2 и 3 приложения № 7 к Положению об оплате труда работников государственных учреждений социальной защиты населения

2. Виды премирования

К выплатам стимулирующего характера (премии) относятся:

- премия за высокие результаты работы (по итогам работы за месяц, квартал);
- премия за достижение коллективных результатов труда (по итогам работы за год);
- премия за выполнение особо важных и срочных работ (разовая);
- премия ко Дню социального работника.

3. Порядок премирования

Вид премии, ее размер утверждается приказом руководителя, который издаётся на основании ходатайств руководителей структурных подразделений или решения оценочной комиссии.

Состав, положение и порядок работы оценочной комиссии утверждаются приказом руководителя учреждения.

Премирование работников осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

4. Показатели и условия премирования

4.1. Премия за высокие результаты работы (по итогам работы за месяц, квартал).

4.1.1. Премия за высокие результаты работы (по итогам работы за месяц, квартал), может устанавливаться как в процентном соотношении к должностным окладам (тарифным ставкам) работников, так и в фиксированной сумме за фактически отработанное время.

4.1.2. Премирование работников (рабочих) по итогам работы за месяц, квартал, производится с учётом выполнения качественных и количественных показателей, входящих в систему оценки деятельности работников учреждений из числа основного персонала, которые утверждается локальным нормативным актом по согласованию с председателем оценочной комиссии.

4.1.3. Работники премируются за выполнение показателей эффективности деятельности, характеризующих успешность их собственной работы или в составе коллектива, в зависимости от установленных баллов. Размер премии не должен превышать должностной оклад (тарифную ставку) с учетом повышения с коэффициентом до 2.

4.2. Премия за достижение коллективных результатов труда (по итогам работы за год) выплачивается работникам за выполнение показателей эффективности деятельности, характеризующих успешность их собственной работы в составе коллектива, в зависимости от установленных баллов, при условии выполнения плановых показателей эффективности деятельности учреждения более 80%.

4.3. 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, при выполнении особо важных и срочных работ, не входящих в должностные (производственные) обязанности работника. Премия также выплачивается в случае ликвидации экстренных ситуаций (аварии, стихийные бедствия, нарушение экологической безопасности и др.). Размер премии не должен превышать 100 % должностного оклада (тарифной ставки) с учетом повышения.

4.4. Выплата премий работникам в случаях наложения дисциплинарного взыскания не производится.

4.5. При увольнении работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9, 10 ч.1 ст. 81; п. 1 ст. 336, ст.348.11 Трудового кодекса Российской Федерации, а также п.7, 7.1 или 8 ч.1 ст.81 Трудового кодекса Р.Ф. в случаях, когда выявлены виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо совершен аморальный проступок работником по месту работы в связи с исполнением им трудовых обязанностей – премия не начисляется.