

СОГЛАСОВАНО:

Зам. председателя профкома



Е.В.Маришева

2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Врио директора ГБУСОН
«Брянский дом-интернат для
престарелых и инвалидов»



С.Н.Чурков

2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников ГБУСОН «Брянский дом-интернат для престарелых и инвалидов»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников ГБУСОН «Брянский дом-интернат для престарелых и инвалидов» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Брянской области от 29 декабря 2014 года № 89-З «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области», с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год (утверждены решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2015 года, протокол № 12) и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Брянской области, регулирующими вопросы оплаты труда работников ГБУСОН «Брянский дом-интернат для престарелых и инвалидов».

Система оплаты труда работников ГБУСОН «Брянский дом-интернат для престарелых и инвалидов» (далее – Учреждение), включающая размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, с учетом мнения представительного органа работников.

Положение содержит:

минимальные размеры окладов работников Учреждения, устанавливаемые на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы;

выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным нормативным правовым актом Правительства Брянской области, и условия их осуществления в соответствии с действующим законодательством;

выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов

выплат стимулирующего характера, утвержденным нормативным правовым актом Правительства Брянской области, и условия их осуществления;

условия оплаты труда руководителя Учреждения, заместителей и главного бухгалтера, включая размеры окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Заработная плата работников Учреждения (без учета выплат стимулирующего характера) не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате на территории Брянской области на соответствующий год.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.5. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке Учреждению из областного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда Учреждения формируется на штатную численность работников учреждений социального обслуживания населения исходя из установленных должностных окладов работникам Учреждения и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Фонд оплаты труда Учреждения формируется в соответствии с Порядком формирования и использования фонда оплаты труда работников государственных учреждений, утвержденного Постановлением правительства Брянской области от 22.01.2016 №22-П «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений социального обслуживания населения Брянской области».

1.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается.

1.8. Руководитель Учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

2. Порядок и условия оплаты труда работников ГБУСОН «Брянский дом-интернат для престарелых и инвалидов»

2.1. Размеры окладов работников устанавливаются на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются приказом Учреждения, с учетом мнения представительного органа работников Учреждения, но не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), содержащихся в настоящем Положении.

По должностям служащих, не включенных в профессиональные квалификационные группы (далее – ПКГ), размеры должностных окладов, устанавливаются на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Оклады (должностные оклады) пересматриваются Учреждением в случае, если они установлены в меньшем размере, чем настоящим Положением. Принятие настоящего положения не является основанием для снижения окладов (должностных окладов), если они установлены в большем размере.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням ПКГ, утверждаемых в установленном порядке. В случае если должности служащих, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов устанавливаются по ПКГ.

2.3 Размеры окладов работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.4. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.5. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по должностям (профессиям) работников ГБУСОН «Брянский дом-интернат для престарелых и инвалидов»

3.1. Минимальные размеры должностных окладов медицинских работников Учреждения по должностям, отнесенным к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3

1. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»

1 квалификационный уровень	санитарка, санитарка (мойщица), младшая медицинская сестра по уходу за больными; сестра-хозяйка	5685
----------------------------	---	------

2. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Средний медицинский и фармацевтический персонал»

1 квалификационный уровень	инструктор по трудовой терапии, медицинский дезинфектор, инструктор по лечебной физкультуре	6180
2 квалификационный уровень	медицинская сестра диетическая, лаборант	6427
3 квалификационный уровень	медицинская сестра, медицинская сестра палатная (постовая), медицинская сестра патронажная, медицинская сестра приемного отделения (приемного покоя), медицинская сестра по массажу,	6796

	медицинская сестра по физиотерапии, фармацевт	
4 квалификационный уровень	зубной врач, фельдшер, медицинская сестра процедурной, медицинская сестра перевязочной	7043
5 квалификационный уровень	старшая медицинская сестра	7291
3. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Врачи и провизоры»		
2 квалификационный уровень	врачи-специалисты	7662
4. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»		
1 квалификационный уровень	заведующий отделением	9144

3.2. Минимальные размеры должностных окладов работников Учреждения по должностям, отнесенным к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 марта 2008 года № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг»:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3

2. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях, осуществляющих предоставление социальных услуг»

1 квалификационный уровень	специалист по социальной работе, инструктор-методист по лечебной физкультуре	7043
2 квалификационный уровень	медицинский психолог	9144
3. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности руководителей в учреждениях, осуществляющих предоставление социальных услуг»		
	заведующий отделением (отделом)	7696

3.3. Минимальные размеры должностных окладов работников культуры, искусства и кинематографии Учреждения по должностям, отнесенным к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2

1. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности работников среднего звена»		
	Культурорганизатор	6056
2. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности работников ведущего звена»		
	Библиотекарь	6303

3.4. Минимальные размеры должностных окладов работников Учреждения по должностям, отнесенным к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении

профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
1. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель, оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов, секретарь, комендант, агент по снабжению	5685
2. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	администратор, инспектор по кадрам, лаборант, техник	5808
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством, заведующий складом, техник II категории	6056
3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар), начальник хозяйственного отдела, управляющий отделением	6303
	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория: техник I категории	6303
3. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	бухгалтер, инженер, инженер-программист (программист), специалист по кадрам, психолог, экономист, юрисконсульт, инженер по	6796

	ремонту	
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория: бухгалтер II категории, инженер II категории, инженер-программист II категории (программист II категории), психолог II категории, экономист II категории, юристконсульт II категории, инженер по ремонту II категории	6920
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория: бухгалтер I категории, инженер I категории, инженер - программист I категории (программист I категории), психолог I категории, экономист I категории, инженер по ремонту I категории, юристконсульт I категории	7043
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»: ведущий бухгалтер, ведущий инженер, ведущий инженер-программист (ведущий программист), ведущий психолог, ведущий экономист, ведущий юристконсульт, ведущий инженер по ремонту, специалист по информационной системе	7168

3.5. Минимальные размеры окладов работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, в зависимости от разряда

выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Разряд выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Оклад (рублей)
1 разряд	5685
2 разряд	5746
3 разряд	5808
4 разряд	5869
5 разряд	5932
6 разряд	5993
7 разряд	6056
8 разряд	6117

На один разряд выше тарифицируются водители автомобилей в случаях: работы на 2-3 видах автомобилей (легковом, грузовом, автобусе и т.п.); выполнения всего комплекса работ по ремонту и техническому обслуживанию управляемого автомобиля при отсутствии в Учреждении специализированной службы технического обслуживания автомобилей.

3.6. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам:

Санитарка палатная, санитарка-ваннщица, санитарка-буфетчица, санитарка-уборщица, санитарка сопровождающая	5685
Сиделка (помощник по уходу)	6056
Заведующий прачечной	6056
Заведующий аптекой лечебно-профилактического учреждения	7291
Культурный организатор II категории	6303
Библиотекарь II категории	6550
Культурный организатор I категории	6550
Библиотекарь I категории	6796
Специалист по охране труда	6796

Специалист по охране труда II категории	6920
Специалист по охране труда I категории	7043
Ведущий библиотекарь	7043
Ведущий специалист по охране труда	7168
Заведующий отделом	9144

**4. Департаментом семьи, социальной и демографической политики
Брянской области (далее - Департамент) условия оплаты труда
руководителя ГБСУСОН «Брянский дом-интернат для престарелых и
инвалидов», его заместителей и главного бухгалтера**

4.1. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется Трудовым договором.

4.2. Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается Департаментом, в зависимости от сложности труда, с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения.

Критерии масштаба управления, особенностей деятельности и значимости:

Группы учреждений в зависимости от масштаба управления, особенностей деятельности и значимости	Должностной оклад, рублей (в приложении I к настоящему Положению)
I	22177

4.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются трудовым договором с учетом сложности исполняемых трудовых (должностных) обязанностей на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения в соответствии с коллективным договором, с учетом сложности выполняемой работы по согласованию с Департаментом.

4.4. С учетом условий труда руководителю Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные Положением об оплате труда работников ГБСУСОН «Брянский дом-интернат для престарелых и инвалидов» (приложение № 3 к Положению).

4.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются приказом Департамента, в соответствии с разделом 6 настоящего Положения в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы Учреждения. Критерии оценки эффективности и

результативности деятельности руководителя Учреждения утверждаются приказом Департамента.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения об оплате труда работников ГБУСОН «Брянский дом-интернат для престарелых и инвалидов» работникам учреждения (приложение № 3 к Положению).

4.6. Предельный уровень заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера устанавливается через определение соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год.

Среднемесячная заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячная заработная плата работников Учреждения, в целях определения предельного уровня соотношения рассчитывается в соответствии с постановлением Правительства РФ «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Брянской области» от 16.01.2017 №10-П, приказом на календарный год.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения устанавливается:

для руководителя – в размере до 5;

для заместителей руководителя и главного бухгалтера – в размере до 4.

5. Порядок и условия выплат компенсационного характера

5.1 Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъекта, содержащими нормы трудового права, с учетом перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного Постановлением Правительства Брянской области «Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера» от 10.04.2015 №150-П.

5.2 Применение выплат компенсационного характера не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах приказом руководителя.

5.3 С учетом условий труда работникам могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

надбавка за специфику работы;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зон обслуживания;

доплата за увеличение объема работы;

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата за выполнение работ различной квалификации;

доплата за работу в ночное время.

5.4 Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата производится по результатам специальной оценки условий труда в размерах не менее 4 % оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то доплата не производится.

Конкретные размеры доплаты работникам устанавливаются приказом по учреждению, с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации и трудовым договором.

5.5. Надбавка за специфику работы устанавливается:

Категории работников и обслуживаемого контингента	Размер надбавки за специфику работы
5.5.1. Специалисту по социальной работе при работе с наиболее сложными категориями населения, в т.ч. лицами, страдающими психическими заболеваниями, алкоголизмом, наркоманией, склонными к суициду, вернувшимися из мест лишения свободы.	5 процентов

5.6 Работникам Учреждения, при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от

работы, определенной трудовым договором, производится доплата, в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 настоящего Кодекса).

Надбавка за специфику работы устанавливается работникам Учреждения, в зависимости от степени и продолжительности непосредственной работы со сложными категориями и в штате которого они состоят.

Руководителю – врачу, руководителям – педагогам, и их заместителям - врачам, педагогам, выполняющим в Учреждении работу по специальности в пределах рабочего времени, устанавливается доплата в размере до 25 %, установленного должностного оклада врача, педагога соответствующей специальности (специализации). Работа руководителя и его заместителей по специальности независимо от ее характера и объема должна отражаться в соответствующих документах.

5.7 Доплата работникам Учреждений, при выполнении работ различной квалификации устанавливается, в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

5.8 Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 6.00), в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Размер доплаты – не менее 20 % оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы.

Оклад, рассчитанный за час работы, определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

Конкретный размер доплаты работникам Учреждения за работу в ночное время устанавливается приказом, принимаемым, с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

5.9 Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в повышенном размере работникам Учреждений, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

При этом работникам, получающим оклад (должностной оклад), оплата

труда в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливается приказом по Учреждению.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.10. Оплата сверхурочной работы производится, в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере части оклада (должностного оклада) за час работы.

6. Заключительные положения

6.1. Дополнительной гарантией в сфере оплаты труда работникам Учреждения является разовая материальная помощь к очередному отпуску в размере 3 (три) тысячи рублей.

Материальная помощь к отпуску выплачивается по основной работе один раз в календарном году, при условии занятости не менее 25 процентов нормы рабочего времени.

6.2. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам Учреждения могут осуществляться выплаты социального характера (в том числе материальная помощь). Порядок и условия осуществления выплат социального характера определяются Порядком выплаты материальной помощи работникам ГБУСОН «Брянский дом-интернат для престарелых и инвалидов» (приложение № 3 к Положению).

ОГЛАСОВАНО:

Председателя профкома

Е.В. Маришева
2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Врио директора ГБУСОН
«Брянский дом-интернат для
престарелых и инвалидов»С.Н. Чурков
2023 г.**ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ****стимулирующих выплат работникам****ГБУСОН «Брянский дом-интернат для престарелых и инвалидов»**

Стимулирующие выплаты работникам учреждения производятся в пределах фонда заработной платы, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности.

Стимулирующие выплаты производятся по итогам работы за отчетный период (месяц), по результатам индивидуальной оценки качества (критериев), предусмотренных настоящим положением, на основании приказа руководителя учреждения, в пределах имеющихся средств (фонда оплаты труда).

Распределение стимулирующих выплат осуществляется между структурными подразделениями распределением между сотрудниками структурных подразделений, с учетом их оценки трудовой деятельности:

- качественное исполнение должностных обязанностей;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны получателей социальных услуг;
- соблюдение трудовой дисциплины, техники безопасности и противопожарной безопасности санитарно-эпидемиологического режима;
- выполнении показателей, определенных государственным заданием, с учетом тяжести и нагрузки трудового процесса;
- выполнение срочных работ, связанных с ликвидацией последствий аварий и т.п., или обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы Учреждения;
- выполнение срочных указаний директора, вышестоящих организаций, с учетом степени сложности, объемов и сроков их выполнения;
- использование в процессе работы информационных технологий и автоматизированных средств обработки информации, включая работу в 1С Бухгалтерия гос.учреждения, 1С Оплата и кадры гос.учреждения, Электронная отчетность СБИС, Бюджет СМАРТ-Про, МФД, Сбербанк Бизнес Онлайн, Хранилище- КС, Упрощенный реестр по учету имущества. Использование в процессе работы информационных технологий и автоматизированных средств обработки информации, включая работу на портале АС «АСП» базе АСУПД «Тула», 1С, Честный знак и прочее;

- выполнение работ по благоустройству территории.

4. При определении величины выплаты стимулирующего характера сотрудникам, используются установленные должностные оклады, с учетом фактически отработанного времени за учетный период.

5. Расчет суммы стимулирующих выплат каждого конкретного работника Учреждения производится на комиссии (состав комиссии определяется приказом по Учреждению), на основании служебной записки руководителя структурного подразделения о результатах работы каждого сотрудника, с оформлением протокола заседания комиссии.

6. Стимулирующие выплаты производятся на основании приказа Руководителя, с учетом мнения профсоюзного комитета.

7. Документы к начислению стимулирующих выплат:

- служебная записка главного бухгалтера;
- служебная записка руководителя структурного подразделения;
- протокол заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат;
- приказ по Учреждению о выплатах стимулирующего характера, с учетом мнения профсоюзного комитета.

УТВЕРЖДЕНО:

Председателя профкома

Е.В. Маришева
2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Врио директора ГБУСОН
«Брянский дом-интернат для
престарелых и инвалидов»С.Н.Чурков
2023 г.

Положение О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ работникам ГБУСОН «Брянский дом-интернат для престарелых и инвалидов»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия морального и материального стимулирования работников ГБУСОН «Брянский дом-интернат для престарелых и инвалидов».

1.2. Положение разработано, в целях усиления заинтересованности работников учреждения в повышении качества, результативности и эффективности профессиональной деятельности, а также их поощрения за выполненную работу, в соответствии с законодательством РФ, ТК РФ, иными нормативными актами РФ и положением об оплате труда работников ГБУСОН «Брянский дом-интернат для престарелых и инвалидов».

1.3. Работникам ГБУСОН «Брянский дом-интернат для престарелых и инвалидов» устанавливаются выплаты, в соответствии с перечнем, утвержденным постановлением Правительства Брянской области «Об утверждении перечней выплат компенсационного и стимулирующего характера» от 10 апреля 2015 года № 50-П:

- надбавка за наличие квалификационной категории;
- надбавка за наличие ученой степени;
- надбавка за наличие почетного звания;
- премии за образцовое выполнение государственного задания;
- премии за качественное выполнение работ;
- надбавка за интенсивность труда;
- премии за высокие результаты работы;
- премии за выполнение особо важных и ответственных работ;
- надбавка за стаж непрерывной работы;
- премии по итогам работы за отчетный период (за месяц, квартал, год).

1.4. Решение об установлении соответствующих выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, а также платы за предоставление социальных услуг.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года.

2. Виды выплат, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.1. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается к окладу (должностному окладу) медицинских и фармацевтических работников при работе по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается при:
 присвоении второй квалификационной категории - в размере 10 процентов оклада;
 присвоении первой квалификационной категории - в размере 20 процентов оклада;
 присвоении высшей квалификационной категории - в размере 30 процентов оклада.

Врачам-руководителям структурных подразделений надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается, когда специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается на период действия квалификационной категории. В случае отказа специалиста от прохождения очередной переаттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения пятилетнего срока ее присвоения, и оплата производится без учета надбавки за наличие квалификационной категории.

Установление надбавки за наличие квалификационной категории производится с даты приказа органа (учреждения), при котором создана аттестационная комиссия.

2.2. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается работникам Учреждения, имеющим ученые степени кандидата или доктора наук по направлениям образования, имеющим приоритетное значение в сфере социального обслуживания населения (социальное, педагогическое, юридическое, экономическое, медицинское), работающим по соответствующему профилю.

Надбавка за наличие ученой степени в размере 10 процентов устанавливается работникам Учреждения, имеющим ученую степень кандидата наук.

Надбавка за наличие ученой степени в размере 20 процентов устанавливается работникам Учреждения, имеющим ученую степень доктора наук.

Надбавка за ученую степень производится только по основной работе. При выполнении работы по совместительству и совмещению надбавка не производится.

Установление надбавки за ученую степень производится со дня принятия Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома кандидата наук (доктора наук).

Надбавка за наличие ученой степени выплачивается ежемесячно.

2.3. Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в размере 25 процентов: медицинским работникам, имеющим почетное звание «Заслуженный врач», «Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации», получившим почетное звание «Заслуженный врач республики» в республиках, входивших в состав СССР по 31 декабря 1991 года;

работникам, имеющим почетное звание «Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации»;

работникам, имеющим почетные звания, название которых начинается со слова «Заслуженный» (экономист, юрисконсульт и т.д.), при условии соответствия почетного звания профилю работы.

Надбавка за наличие почетного звания в размере 20 процентов устанавливается: врачам, имеющим почетное звание «Народный врач».

При наличии у работника Учреждения двух и более почетных званий надбавка за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований, по выбору работника.

Надбавка за ученую степень производится только по основной работе. При выполнении работы по совместительству и совмещению, надбавка не производится.

Установление надбавки за почетное звание производится со дня присвоения почетного звания.

Надбавка за почетное звание выплачивается ежемесячно.

2.4. Премия за образцовое выполнение государственного задания устанавливается ежемесячно только по месту основной работы, при:

выполнении показателей, определенных государственным заданием;

соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ/оказании услуг;

соблюдении установленных сроков выполнения работ, оказания услуг;

соблюдении установленных сроков выполнения работ, оказания услуг при положительной оценке работы сотрудника служб (питание, проживание, досуг), со стороны клиентов (отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг);

качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

выполнении государственного задания по предоставлению услуг в натуральных показателях;

удовлетворенности граждан качеством и доступностью предоставления социальных услуг;

организации доступности и качества оказания приема населения, в т.ч. консультирования по вопросам, относящимся к сфере деятельности Учреждения.

Премия за образцовое выполнение государственного задания руководителю Учреждения, порядок и условия установления определяются Департаментом семьи, социальной и демографической политики Брянской области.

Выплата премии за образцовое выполнение государственного задания производится руководителю Учреждения, в соответствии с приказом Департамента семьи, социальной и демографической политики Брянской области, в зависимости от результатов выполнения государственного задания.

Порядок и условия установления премии за образцовое выполнение государственного задания работникам Учреждения определяется Положением об оплате труда работников ГБУСОН «Брянский дом-интернат для престарелых и инвалидов», приказом по Учреждению, принимаемым, с учетом мнения представительного органа работников Учреждения, в пределах имеющихся средств Фонда оплаты труда.

Размер премии за образцовое выполнение государственного задания работникам Учреждения устанавливается решением комиссии по определению и оценке эффективности и результативности деятельности, на основании критериев оценки эффективности и результативности работников Учреждения, утвержденных приказом руководителя.

Указанные выплаты работникам Учреждения производятся на основании приказа руководителя Учреждения.

2.5. Премия за качественное выполнение работ устанавливается работникам подвижного состава (водителям) Учреждения, за безаварийную работу и соблюдение правил дорожного движения.

Порядок и условия установления премии за качественное выполнение работ определяется Положением об оплате труда работников ГБУСОН «Брянский дом-интернат для престарелых и инвалидов», принимаемым с учетом мнения представительного органа работников Учреждения, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и может носить как постоянный, так и временный характер.

Размер премии за качественное выполнение работ определяется решением комиссии по определению и оценке эффективности и результативности деятельности, на основании критериев оценки эффективности и результативности деятельности работников, утвержденных приказом руководителя.

Размер премии за качественное выполнение работ устанавливается до 100 процентов от должностного оклада.

2.6. Надбавка за интенсивность труда устанавливается работникам Учреждения за:
перевыполнение норм нагрузки;
высокую производительность и эффективность труда;
совершенствование организации труда;
дополнительную нагрузку;
организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения.

2.7. Надбавка за интенсивность труда руководителю Учреждения устанавливается за работу, направленную на развитие материально-технической базы Учреждений, применение в практике передовых методов работы, создание оптимальных условий для проживающих, проведение учебно-воспитательной работы и социально-реабилитационных мероприятий различной направленности для лиц с ограниченными возможностями, предоставление своевременно и качественно социально-бытовых услуг пожилым гражданам и инвалидам, находящимся на надомном обслуживании, расширение видов платных услуг для пенсионеров и престарелых граждан с учетом оценки результатов эффективности деятельности учреждений, профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, обеспечения эффективности работы и других факторов.

Надбавка за интенсивность труда устанавливается в пределах фонда оплаты труда.

Установление надбавки за интенсивность труда руководителю Учреждения, определяется, в соответствии с приказом Департамента семьи, социальной и демографической политики, в зависимости от результатов деятельности Учреждения.

2.8. Надбавка за интенсивность труда устанавливается водителям за управление транспортными средствами различных категорий.

Размеры выплат:

за управление легковыми и грузовыми автомобилями всех видов, отнесенными к транспортным средствам категорий "В", "С" и "Е", или управление автобусами, отнесенными к транспортным средствам категорий "D" или "D" и "Е", - 10 процентов;

за управление легковыми и грузовыми автомобилями и автобусами всех видов, отнесенными к транспортным средствам категорий "В", "С", "D" и "Е", - 25 процентов.

2.9. Премия за высокие результаты работы устанавливается единовременно по итогам работы за:

высокие достижения в работе;
 применение в работе новых методов и технологий, которые существенно повышают результативность труда;
 степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
 обеспечение эффективности работы и других факторов.

Порядок, условия и размер осуществления премиальных выплат за высокие результаты работы устанавливаются настоящим Коллективным договором Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Указанные премиальные выплаты производятся на основании приказа руководителя Учреждения.

2.10. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливается по решению руководителя Учреждения рабочим учреждением, которым в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС) присвоен квалификационный разряд не ниже 6 и привлекаемым для выполнения важных и ответственных работ.

Решение о премировании принимается руководителем Учреждения, с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующих выплат и обеспечению указанных выплат финансовыми средствами.

Размер премии за выполнение важных и ответственных работ устанавливается до 20 процентов в зависимости от объема, сложности и важности выполняемых работ. Премия выплачивается работникам Учреждения одновременно за выполнение особо важных, срочных и ответственных работ, по итогам их выполнения.

2.11. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается работникам Учреждения, в зависимости от продолжительности непрерывной работы в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения:

в размере 20 процентов должностного оклада за первые три года и 10 процентов за последующие два года непрерывной работы, но не выше 30 процентов оклада - для всех категорий работников Учреждения.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на установление надбавки, приведен в приложении № 3 к настоящему Положению.

Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается по основной должности исходя из оклада без учета других повышений и надбавок.

2.12. Премии по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачиваются с целью поощрения работников Учреждения за общие результаты труда по итогам работы за установленный период в пределах имеющихся средств (фонда оплаты труда).

При определении размера премии учитываются:

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;

участие в инновационной деятельности;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения.

Порядок и условия осуществления премиальных выплат по итогам работы устанавливаются Положением (Приложение №4), принимаемым, с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

Премирование работников Учреждения производится на основании приказа руководителя Учреждения.

2.13. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения предусматриваются в процентах.

Абсолютный размер каждой выплаты исчисляется из должностного оклада, без учета других повышений, надбавок и доплат.

СОГЛАСОВАНО:

Зам.председателя профкома



Е.В. Маришева
2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Врио директора ГБУСОН
«Брянский дом-интернат для
престарелых и инвалидов»



С.Н. Чурков
2023 г.

П О Р Я Д О К

исчисления стажа работы, дающего право на получение надбавки за продолжительность непрерывной работы

1. В стаж работы засчитывается:

время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству, на любых должностях в учреждениях социального обслуживания населения, здравоохранения и Госсанэпиднадзора);

время пребывания в интернатуре на базе клинических кафедр высших медицинских образовательных учреждений;

время пребывания в клинической ординатуре, а также в аспирантуре и докторантуре по клиническим и фармацевтическим дисциплинам в высших учебных образовательных и научно-исследовательских учреждениях;

время работы в централизованных бухгалтериях при органах и учреждениях социального обслуживания населения, здравоохранения при условии, если за ними непосредственно следовала работа в учреждениях социального обслуживания населения и здравоохранения;

время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестер милосердия, в том числе старших и младших, обществ Красного Креста и его организаций;

время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству, на врачебных и фельдшерских здравпунктах, являющихся структурными подразделениями предприятий (учреждений и организаций), независимо от форм собственности;

время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, Минюста России;

время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем

поступления на работу в учреждение социального обслуживания населения и здравоохранения не превысил 1 года.

Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, независимо от продолжительности перерыва;

время работы в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания населения в период учебы студентам медицинских высших и средних образовательных учреждений независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в учреждениях социального обслуживания населения и здравоохранения;

время непрерывной работы в приемниках-распределителях МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество.

2. Всем работникам социального обслуживания населения при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах;

время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при незаконном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

время работы в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания населения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 года;

время по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

3. Всем работникам учреждений социального обслуживания населения без каких-либо условий и ограничений:

время службы в Вооруженных Силах СССР, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР и пребывания в партизанских отрядах в период Великой Отечественной войны, а также выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата.

4. Стаж работы сохраняется:

при поступлении на работу в учреждения социального обслуживания населения и здравоохранения, при отсутствии во время перерыва другой работы:

4.1. Не более одного месяца:

со дня увольнения из учреждений социального обслуживания населения и здравоохранения;

после увольнения с научной или педагогической работы, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях социального обслуживания населения и здравоохранения;

после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей в учреждениях социального обслуживания населения и здравоохранения, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен;

со дня увольнения из органов управления здравоохранения, социального обслуживания населения, органов Госсанэпиднадзора, Федерального и территориальных фондов обязательного медицинского страхования, медицинских страховых организаций обязательного медицинского страхования, Фонда социального страхования Российской Федерации и его исполнительных органов, обществ Красного Креста, комитетов профсоюзов работников социальной защиты и здравоохранения и с должностей доверенных врачей;

после увольнения с работы на должностях медицинского персонала дошкольных и общеобразовательных учреждений, фельдшерско-акушерских пунктов, профилакториев, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания населения;

со дня увольнения из предприятий и организаций (структурных подразделений) независимо от форм собственности, осуществляющих в установленном порядке функции учреждений здравоохранения, при условии, если указанным периодам работы непосредственно предшествовала работа в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания населения;

со дня увольнения из приемника-распределителя МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество.

4.2. Не более двух месяцев:

со дня увольнения из учреждений социального обслуживания населения и здравоохранения, после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

после возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях и на должностях, предусмотренных перечнем учреждений социального обслуживания населения;

время переезда к месту жительства и нахождения в отпуске, не использованном за время работы за границей, в указанный двухмесячный срок не включается.

Этот же порядок применяется в отношении членов семей, находившихся за границей вместе с работником.

4.3. Не более трех месяцев:

после окончания высшего или среднего профессионального образовательного учреждения, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения), сокращением штатов;

со дня увольнения с работы (службы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и с медицинских (фармацевтических) должностей в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, не считая времени переезда.

4.4. Не более шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения) в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

4.5. Не позднее одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях социального обслуживания населения.

4.6. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях социального обслуживания населения и здравоохранения:

эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

зарегистрированным на бирже труда как безработным; получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости; принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени,

необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

пенсионерам, вышедшим на государственную пенсию из учреждения здравоохранения или социальной защиты населения (по старости, инвалидности, за выслугу лет и по другим основаниям);

женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений социального обслуживания населения и здравоохранения, Госсанэпиднадзора в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего (лиц рядового, начальствующего состава органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел;

занятым на сезонных работах в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания населения с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости.

4.7. Стаж работы сохраняется также в случаях:

расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящимся на их попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста;

работы в учреждениях, предприятиях и организациях системы здравоохранения (кафедрах вузов, научно-исследовательских учреждениях и др.), не входящих в номенклатуру учреждений здравоохранения, в период обучения в медицинских высших и средних образовательных учреждениях и обучения на подготовительных отделениях в медицинских образовательных учреждениях;

отбывания исправительно-трудовых работ по месту работы в учреждениях социального обслуживания населения и здравоохранения. Надбавки за время отбывания наказания не выплачиваются, и время отбывания наказания в непрерывный стаж не засчитывается.

5. Перерывы в работе, предусмотренные подпунктами 4.1–4.7 приложения, в стаж непрерывной работы, дающий право на надбавки за продолжительность работы, не включаются.

6. В стаж работы не засчитывается и прерывает его: время работы в учреждениях, организациях и предприятиях, не предусмотренных номенклатурой учреждений социального обслуживания населения и здравоохранения, за исключением учреждений, организаций и предприятий, упомянутых в настоящем разделе.

СОГЛАСОВАНО:

Зам. председателя профкома



Е.В. Маришева
2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Врио директора ГБУСОН
«Брянский дом-интернат для
 престарелых и инвалидов»



С.Н. Чурков
2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании работников

ГБУСОН «Брянский дом-интернат для престарелых и инвалидов»

1. Общие положения

1. Настоящее положение разработано на основании Трудового Кодекса РФ, Постановления Правительства Брянской области от 22.01.2016г. №33-П «Об утверждении Примерного положения по оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений социального обслуживания населения Брянской области» (далее – Положение) и других законодательных и нормативно-правовых актов, регулирующих вопросы оплаты труда.

2. Премирование осуществляется в целях заинтересованности работников в повышении эффективности и качества оказанных услуг. Направлено на создание у работников материальной заинтересованности, своевременном и добросовестном исполнении своих должностных и служебных обязанностей, повышения уровня ответственности за порученную работу.

3. Данное положение применяется для премирования медицинских работников, служащих и рабочих дома-интерната.

4. Премия суммой предельными размерами не ограничивается и зависит от общей суммы, утвержденной на премирование.

2. Условия премирования работников, порядок установления премии

1. Премирование работников дома-интерната производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда на текущий год.

Определение размера средств, направленных на премирование осуществляется на основе анализа данных о плановом фонде оплаты труда и фактических расходах на оплату труда за истекший период. Расчетным периодом является один год.

2. Размер вознаграждения работника определяется за фактически отработанное время следующим образом.

Определяется годовая заработная плата каждого работника.

Определяется размер премии, приходящийся на 1 рубль годовой приведенной заработной платы работников путем деления общей суммы средств, предусмотренных для

выплаты премии по итогам работы за год работникам, на сумму годовой приведенной заработной платы указанных работников.

Размер вознаграждения каждого конкретного работника определяется как произведение годовой приведенной заработной платы данного работника и премии, приходящегося на 1 рубль приведенной заработной платы, в виде % от должностного оклада (месячного фонда заработной платы).

Премия по итогам работы за год выплачивается работникам по результатам работы в прошедшем году, с учетом достигнутых результатов. Расчетный период для исчисления премии устанавливается с 1 января по 31 декабря соответствующего года.

Лицам, уволенным на момент издания приказа о премировании, премия не выплачивается, сотрудник не оценивается по установленным критериям.

3. Оценку эффективности работы отделений дома-интерната осуществляет комиссия по премированию. Комиссия утверждает сумму премирования отделений, с учетом выполненных качественных и количественных показателей труда, размера средств, направленных на премирование, Итоги работы комиссия оформляет протоколом

4. Премирование работников дома-интерната производится на основании приказа руководителя учреждения.

5. Премирование заместителей руководителя, главного бухгалтера, специалистов и иных работников, подчиненных руководителю, осуществляется по решению руководителя учреждения:

- в связи с государственными и профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами в размере до 3000,00 рублей;

- в связи с юбилеем (55 лет женщины, 60 лет мужчины) в размере до 100% от должностного оклада;

- в связи с юбилейными датами. Юбилейными датами для дома-интерната считать – 10, 20, 30, 40, 50, 100 лет и каждые последующие 50 лет со дня основания в размере до 100% от должностного оклада.

3.Документы к начислению премии

1. Представления руководителей отделений в комиссию по премированию (протоколы подразделений).
2. Приказ по учреждению, с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.Другие вопросы премирования

1.Премирование руководителя учреждения проводится, с учетом результатов работы учреждения (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы дома-интерната и выплачивается по приказу Департамента семьи, социальной и демографической политики Брянской области.

5.Показатели, снижающие размер премии

- 1.Премия не начисляется работнику, в случае наложения дисциплинарного взыскания.
2. Ненадлежащее исполнение должностных обязанностей до 100%
3. Нарушения трудовой дисциплины, требований по охране труда и технике безопасности до 100%.

4. Невыполнение функциональных обязанностей, некачественное предоставление оказываемых услуг до 100%.

5. Нарушение этики до 50%.

Снижение премии производится по ходатайству руководителя структурного подразделения.