

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета
муниципального бюджетного учреждения
Каменского района «Центр социального
обслуживания граждан пожилого возраста и
инвалидов»

И.М. Алексикова

« 30 » 12 2016 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор муниципального бюджетного
учреждения Каменского района «Центр
социального обслуживания граждан
пожилого возраста и инвалидов»

Н.Н. Белоусова



« 30 » 12 2016 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ
муниципального бюджетного учреждения
Каменского района
«Центр социального обслуживания
граждан пожилого возраста и инвалидов»**

1. Общие положения.

Настоящее положение о премировании работников муниципального бюджетного учреждения Каменского района «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов» (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Ростовской области от 31.12.2015 № 222 «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области», постановления администрации Каменского района от 11.10.2016 № 601 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Каменского района», в целях усиления материальной заинтересованности работников, в повышении эффективности труда, улучшения качества оказываемых ими услуг и роста квалификации, поддержки престижа профессии.

Заработная плата работников МБУ КР «ЦСО» включает: должностные оклады и тарифные ставки по занимаемой должности, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, согласно условиям оплаты труда, определенным действующим Трудовым законодательством и Положением.

Положение распространяется на руководящих работников, специалистов, технический персонал и предусматривает дифференцированный подход к стимулированию в зависимости от квалификации и личного вклада каждого работника.

Лица, не имеющие соответствующего образования и стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Размеры стимулирующих надбавок и премии директору МБУ КР «ЦСО» устанавливаются органом местного самоуправления Каменского района.

2. Выплаты компенсационного характера

2.1. Доплата рабочим за работу во вредных и тяжелых условиях труда в размере 4 процентов тарифной ставки производится следующим работникам:

- врачу-терапевту;
- медицинской сестре;
- санитарке;
- повару,
- кухонной рабочей;
- машинисту по стирке и ремонту спецодежды;
- кочегару котельной;
- психологу;
- водителю.

Доплаты за работу во вредных и тяжелых условиях труда устанавливаются по результатам Отчета об аттестации рабочих мест по условиям труда за время фактической занятости на таких работах.

2.2. Выплату за классность водителям автомобилей устанавливают водителям автомобилей всех типов: имеющим:

- 1-й класс в размере 25 процентов от ставки заработной платы;
- 2-й класс – в размере 10 процентов ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя.

2.3. За работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится доплата за каждый час работы в размере 50 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада) с учетом доплаты за работу с вредными и тяжелыми условиями труда работников.

2.4. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни повышенная оплата или предоставление дополнительных дней отдыха производится в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждении.

Размеры выплаты за выслугу лет:

от 1 года до 5 лет – 10 процентов;

от 5 до 10 лет – 15 процентов;

от 10 до 15 лет – 20 процентов;
свыше 15 лет – 30 процентов.

Изменение размера выплаты за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

2.6. Выплата к должностному окладу за стаж непрерывной работы в размере 5 процентов устанавливается руководителям и специалистам учреждения, расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, имеющим непрерывный трудовой стаж работы в учреждении социального обслуживания, расположенных в сельской местности, более трех лет.

3. Выплаты стимулирующего характера.

3.1. Работникам учреждений осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 процента – на премирование руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

3.2. Данные средства используются при наличии фонда заработной платы среди всех сотрудников по МБУ КР "ЦСО":

- на премирование работников по результатам работы за определенный период (месяц, квартал, год);
- в связи с профессиональными праздниками, праздничными днями, юбилейными датами (со дня рождения), юбилеем учреждения и трудовой деятельности, уходом на пенсию и другие.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к должностным окладам (ставка заработной платы) в размере до 2,0 устанавливается работникам учреждения с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставка заработной платы) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

3.4. Фонд премирования категорий персонала производится по следующим показателям:

для социальных работников:

- добросовестное исполнение своих должностных инструкций;
- исполнительская дисциплина. Своевременность предоставленных материалов, документов, отчетов, отсутствие замечаний по результатам проверок по качественному ведению документации;

- отсутствие обоснованных жалоб на объём и качество оказываемых услуг, дисциплинарных взысканий;
- качество и количество оказываемых услуг (гарантированных и дополнительных), учитывая трудовозатраты;
- количество заработанных денег;
- обслуживание маломобильных клиентов;
- умение разрешать конфликтные ситуации без получения дисциплинарных взысканий;
- взаимозаменяемость — готовность к выполнению работы на подмене;
- стаж работы, образование;
- количество и качество проработанных лет;
- участие в жизни коллектива и организации;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда

для заведующих отделениями:

- результативность в работе;
- соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение должностных обязанностей;
- качественное ведение документации;
- своевременность предоставления месячных, квартальных и годовых отчетов, статистической отчетности и других сведений;
- умение разрешать конфликтные ситуации.
- стаж работы, образование;
- количество и качество проработанных лет;
- участие в жизни коллектива и организации;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач.

для работников бухгалтерии

- выполнение должностных инструкций;
- грамотное ведение бухгалтерской отчетности;
- соблюдение сроков сдачи отчетов в соответствующие организации;
- выполнение договорных обязательств;
- отсутствие обоснованных жалоб и дисциплинарных взысканий;
- участие в жизни организации;
- соблюдение финансово — бюджетной дисциплины.

для медицинских работников

- выполнение должностных инструкций;
- грамотное ведение документации;
- осуществление своевременного контроля за прохождением медицинского осмотра соц.работниками;

- соблюдение санитарно-гигиенического состояния обслуживаемых;
- своевременная замена медицинских справок в личных делах обслуживаемых;
- отсутствие обоснованных жалоб и дисциплинарных взысканий;
- участие в жизни коллектива и организации.

3.5. Премия начисляется на:

- должностной оклад (тарифная ставка);
- классность;
- вредность;
- сельские;
- ненормированный рабочий день;
- стаж.

3.6. При наличии устного замечания со стороны руководителя за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей премирование работника снижается в размерах не более 50%

3.7. Вопрос о размерах выплат решается совместно с профсоюзным комитетом и руководителями организации.

3.8. При наличии фонда премирование распределяется среди всех сотрудников МБУ КР "ЦСО" не более 5 процентов от оклада.

4. Другие условия оплаты труда.

4.1. Работникам учреждения, выполняющим в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, дополнительную работу по другой должности или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Доплата устанавливается в размере не более 100 процентов.

4.2. При выполнении работником наряду со своей основной работой, дополнительного объема работы по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ. Доплата устанавливается в процентах к должностному окладу (тарифной ставке) по основной работе в размерах не более 100 процентов.

Установление доплат производится:

- за квалификацию с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путём повышения профессиональной квалификации и компетенции от основного оклада:

- * социальным работникам (высшее образование) – 15%;
- * специалистам по социальной работе (высшее пед., мед., соц., юрид.) – 20%;
- * медикам 1 квалификация – 20%;
- * 2 квалификация – 15%;
- * высшая – 25%.

Данный пункт не распространяется на руководителя и его заместителя.

4.3. Доплаты устанавливаются как одному, так и нескольким лицам. Конкретный размер доплат определяется каждому работнику дифференцированно в зависимости от поручаемой функции или работ. Доплаты могут быть изменены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также при ухудшении качества работы.

4.4. Оплата труда работающих по совместительству, на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени исходя из должностного оклада или тарифной ставки с учетом выплат компенсационного характера, либо за фактически выполненный объем работ.

4.4.1. Работникам, занимающим по совместительству штатные должности медицинского персонала, надбавки за продолжительность непрерывной работы выплачиваются и по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

4.4.2. Определение размеров заработной платы по основной и совмещаемой должности в порядке внутреннего совместительства производится отдельно по каждой из должностей.

4.4.3. Установить выплату материальной помощи в связи с трудными жизненными ситуациями до 5 тысяч рублей – на усмотрение директора.

5. Условия выплаты премии.

5.1. Премирование производится работникам, уволившимся по уважительной причине:

- переезд;
- переводы на другую работу;
- призыв в армию;
- состоянием здоровья;
- необходимостью ухода за детьми;
- переводом на выборную работу;

премируются пропорционально отработанному времени.

5.2. Не подлежат премированию:

- работники, работающие по договорам подряда;
- работники, совершившие прогул;
- работники, находящиеся на рабочем месте в нетрезвом виде;
- работники, уволившиеся из центра по собственному желанию и отработавшие в данном квартале менее 1,5 месяцев;
- работники, имеющие дисциплинарные взыскания.

5.3.. Не подлежат премированию, частично:

- работники, вновь поступившие на работу и не прошедшие 3-х месячный испытательный срок.

5.4. Размер премии определяется директором центра по предъявлению руководителей структурных подразделений с учетом качества труда

работников, что является основанием, как для увеличения, так и для уменьшения размера премии.

Общая сумма премирования утверждается приказом по центру.

Утверждаю:

Директор муниципального бюджетного учреждения Каменского района «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов»

Н.Н. Белоусова



Перечень должностей (профессий) работников, которым устанавливается доплата за работу во вредных и тяжелых условиях труда

1. Директор
2. Заместитель директора
3. Специалист по социальной работе
4. Заведующие отделениями
5. Социальные работники
6. Психолог
7. Культ.организатор