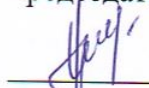


Согласовано:
председатель совета трудового коллектива


_____ А.Р. Шмакова

«28» мая 2020 г.

Утверждаю:
и.о. директора ГБУСОН РО
«СРЦ г. Ростова-на-Дону»


_____ Е.В. Шубина

«28» мая 2020 г.

Положение
«О порядке премирования работников
государственного бюджетного учреждения
социального обслуживания населения Ростовской области
«Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних г. Ростова-на-Дону»

г. Ростов-на-Дону
2020 г.

1. Общее положения

1.1. Настоящее Положение «О порядке премирования работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения Ростовской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних г. Ростова-на-Дону» (далее Учреждение) разработано в соответствии со ст. 145 Трудового Кодекса Российской Федерации, областным законом от 03.10.2008 № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений», постановлением Правительства Ростовской области от 31.12.2015 № 222 «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области» и постановлением Правительства Ростовской области от 06.07.2016 г. № 453 «Об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Ростовской области».

1.2. Настоящее Положение определяет порядок, условия и размер премиальных выплат работникам Учреждения.

1.3. Премирование работников Учреждения производится в целях:

- стимулирования работников в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг на основании оценки деятельности работника за соответствующий отчетный период в соответствии перечнем критериев для установления размера премии;
- развития их творческой инициативы;
- роста профессионального мастерства.

1.4. Настоящее положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, за исключением директора Учреждения.

1.5. Премиальная система оплаты труда предполагает выплату работникам материального поощрения за надлежащее исполнение трудовых функций при соблюдении работником условий премирования.

1.6. Премирование работников Учреждения производится за отчетный период текущего финансового года в пределах премиального фонда Учреждения за фактически отработанное время. Отчетным периодом считается квартал.

2. Условия, размеры и порядок премирования работников Учреждения

2.1. Премирование работников Учреждения производится с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы Учреждения, личного вклада работника в осуществление основных задач и функций, определенных уставом Учреждения по итогам работы за отчетный период.

2.2. Целевые показатели эффективности работы Учреждения, критерии оценки эффективности и результативности работы (далее – целевые показатели) устанавливаются руководителем Учреждения, применяются ко всем должностям работников Учреждения кроме заместителей директора и главного бухгалтера (Приложение № 1).

2.3. Главный бухгалтер представляет руководителю Учреждения ежеквартально информацию о размере премиального фонда Учреждения.

2.4. По итогам работы за квартал, непосредственные руководители (заместители, заведующие отделениями, главный бухгалтер и т.д.), предоставляют руководителю Учреждения информацию о выполнении целевых показателей работниками Учреждения.

2.5. Премия работникам Учреждения может устанавливаться как в процентах от размера должностного оклада (ставки заработной платы) без учета повышающих коэффициентов, так и в твердой сумме с учетом выполнения целевых показателей, ежеквартально на основании приказа руководителя Учреждения. С целью упрощения расчета исчисление отработанного времени по каждому работнику за расчетный квартал производится в календарных днях.

2.6. Начисление и выплата премии работникам Учреждения производится ежеквартально после получения приказа минтруда области о премировании директора Учреждения.

2.7. При условии выполнения всех целевых показателей, размер премии работника за отчетный период равен 100 процентам установленного работнику для данного периода размера премии в процентном отношении от должностного оклада (ставки заработной платы). Начисленная работнику премия может быть повышена директором с учетом качества работы, личного вклада сотрудника.

2.8. Выплаты премиального фонда осуществляются за 1-3 кварталы по истечении квартала, за 4 квартал – в декабре.

2.9. Работники Учреждения не премируются в следующих случаях:

- при наличии вынесенного в отчетном периоде или вынесенного ранее и не снятого в отчетном периоде дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него функций;

- в связи с ненадлежащим, несвоевременным исполнением работником должностных обязанностей;

- за нарушение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, кодекса этики и служебного поведения, иных нормативно-правовых актов Учреждения;

- работникам, уволенным на момент начисления и выплаты премии.

2.10. Премирование руководителя Учреждения производится в соответствии с Положением о премировании, утвержденным министерством труда и социального развития Ростовской области пропорционально отработанному времени.

2.11. Премирование заместителей руководителя, главного бухгалтера производится в размере на 10 % меньше от размера премирования руководителя Учреждения, утвержденного министерством труда и социального развития Ростовской области, пропорционально отработанному времени, на основании приказа руководителя Учреждения при условии выполнения ими целевых показателей эффективности.

**Целевые показатели эффективности,
критерии оценки эффективности и результативности работы**

Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждения	Критерии	Размер премирования	Оценка выполнения критерия
Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	10%	
	Соблюдение морально-правовых норм общения с получателями социальных услуг, соблюдение кодекса этики	20%	
	Отсутствие конфликтных ситуаций	20%	
Оперативность и профессионализм в решении вопросов, связанных с выполнением особо важных и сложных заданий	Участие в выполнении особо важных работ и мероприятий	20%	
	Степень самостоятельности выполняемой работы, ответственности за порученное дело	20%	
	Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	10%	