

Директор  
ГБУ «Починковский дом-интернат»  
\_\_\_\_\_ Т.Н.Боркова

Представитель работников

\_\_\_\_\_ Н.А.Белоусова  
специалист по кадрам  
" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
(М.П.)

## **Положение о выплатах стимулирующего характера работникам**

### **ГБУ «Починковский дом-интернат»**

(далее – Положение)

#### 1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, постановлением Правительства Нижегородской области от 15.10.2008 № 467 «Об оплате труда работников государственных учреждений социальной защиты населения Нижегородской области» исполнении подраздела 3 «Выплаты стимулирующего характера» Положения «Об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения «Починковский дом-интернат для престарелых и инвалидов», согласно Уставу Учреждения, коллективному договору Учреждения, Правилам внутреннего трудового распорядка.

2. Выплаты стимулирующего характера работникам Государственного бюджетного учреждения «Починковский дом-интернат для престарелых и инвалидов» (далее – Учреждение) направлены на повышение эффективности деятельности Учреждения, посредством увеличения заинтересованности работников Учреждения в результатах своего труда, в качественном и своевременном выполнении своих должностных обязанностей и устанавливаются приказом Учреждения на основании протокола заседания Балансовой комиссии, учетом показателей и критериев оценки деятельности работников, кроме разовых премий в связи с юбилейными и праздничными датами, профессиональными и памятными датами.

3. Выплаты устанавливаются в абсолютных размерах или процентном отношении к должностным окладам работников включая должностные оклады работников как по основной работе, а также за совмещение и совместительство, и осуществляются за счет средств областного бюджета, а также от приносящей доход деятельности.

4. В целях поощрения работникам Учреждения могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- награждение почетной грамотой, благодарностью, благодарственным письмом учреждения.

4.1. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет осуществляется при наличии у работника Учреждения стажа непрерывной работы в системе социальной защиты населения и здравоохранения, в размере от 20 до 60 процентов от должностного оклада, в соответствии с Порядком исчисления непрерывного трудового стажа:

Категории работников	Основание повышения	Размер выплаты
1. Врачи и средний медицинский персонал домов-интернатов всех типов,	стаж непрерывной работы в учреждениях социальной защиты населения и здравоохранения свыше 3-х лет	30
домов и центров временного проживания граждан пожилого возраста и	стаж непрерывной работы в учреждениях социальной защиты населения и здравоохранения свыше 5-ти лет	45
инвалидов, расположенных в сельской местности	стаж непрерывной работы в учреждениях социальной защиты населения и здравоохранения свыше 7-ми лет	60
2. Всем работникам Учреждений, кроме категорий работников, поименованных в пункте 1	стаж непрерывной работы в учреждениях социальной защиты населения и здравоохранения свыше 3-х лет	20
	стаж непрерывной работы в учреждениях социальной защиты населения и здравоохранения свыше 5-ти лет	30

Данная выплата устанавливается при заключении трудового договора и осуществляется ежемесячно за счет средств, предусмотренных на указанные цели фондом оплаты труда Учреждения. Размер выплаты подлежит пересмотру при увеличении продолжительности стажа непрерывной работы.

Работникам Учреждения, замещающим по совместительству штатные должности медицинского персонала, указанные выплаты начисляются и по

совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

При определении размеров выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы учитываются показатели и критерии оценки качества предоставления социальных услуг работниками учреждения.

Выплата за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения ежеквартально и осуществляются ежемесячно.

Предельные размеры выплат и показатели оценки (приложение 1):

4.2. Выплата за качество выполняемых работ при условии соблюдения работником качества предоставляемых услуг, устанавливаются ежемесячно (по итогам работы за отчетный период – на месяц, следующий за отчетным) и осуществляется ежемесячно в размере – до 50 процентов должностного оклада, ставки заработной платы работников, исходя из экономии фонда оплаты труда.

4.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается ежемесячно (по итогам работы за отчетный период – на месяц, следующий за отчетным) и осуществляется ежемесячно в размере - до 50 процентов должностного оклада, ставки заработной платы работников, исходя из экономии фонда оплаты труда, в зависимости от сложности, напряженности, интенсивности, трудоемкости и фактических результатов деятельности работников, учитывает участие в проведении значимых мероприятий, выполнении особо важных работ, инициативу, творчество и применение в работе современных технологий, форм и методов труда;

4.4. Премияльная выплата по итогам работы устанавливается при условии успешного и добросовестного исполнения работником своих должностных обязанностей, с учетом личного вклада работника в соответствующем периоде (за месяц, квартал, 9 месяцев, календарный год). Размер премияльной выплаты зависит от наличия экономии по фонду оплаты труда работников и предельными размерами не ограничивается премияльные выплаты по итогам работы в размере - до 100 процентов должностного оклада, ставки заработной платы работников исходя из экономии фонда оплаты труда.

4.5. Награды Учреждения (далее - награды) являются формой поощрения и морального стимулирования труда работников. Работники Учреждения могут награждаться Почетной грамотой учреждения, Благодарностью Учреждения,

Благодарственным письмом Учреждения в соответствии с Порядком награждения.

5. Работникам Учреждения выплачиваются разовые премии в связи с юбилейными и памятными датами, профессиональными праздниками и памятными событиями за счет экономии по фонду оплаты труда Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Максимальный размер премий в связи с празднование юбилейной даты и памятного события – 100 процентов должностного оклада.

Размер премий, выплачиваемых в связи с праздничными датами, профессиональными праздниками, определяется исходя из суммы экономии фонда оплаты труда Учреждения. При этом абсолютные и относительные выплаты работникам учреждения должны быть одинаковыми.

Вопросы материального поощрения, депремирования рассматриваются на заседании балансовой комиссии Учреждения.

Решение о виде и размере премирования работников оформляется приказом директора Учреждения.

Работникам, проработавшим неполный рабочий год по уважительным причинам, начисление производится за фактически отработанное время в данном периоде.

- Премияльные выплаты в связи с юбилейными датами устанавливаются работникам Учреждения по итогам работы за последние 12 месяцев, предшествующие юбилейной дате.

- Премияльные выплаты в связи с праздничными датами, профессиональными праздниками устанавливаются работникам Учреждения по итогам работы за отчетный квартал – на квартал, следующий за отчетным.

- Премияльная выплата в связи с юбилейной датой не выплачивается работникам Учреждения, проработавшим в Учреждении менее 12 месяцев.

- Премияльная выплата в связи с праздничными датами не выплачивается работникам Учреждения, проработавшим в Учреждении менее двух месяцев. Премияльная выплата в связи с профессиональными праздниками не выплачивается работникам Учреждения, проработавшим в системе социальной защиты населения менее двух месяцев.

5. На основании предложений Балансовой комиссии выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения могут быть не

установлены, а установленные на квартал выплаты могут быть осуществлены частично, либо не осуществлены полностью в случаях:

- нарушения трудовой дисциплины;
- наличия действующего дисциплинарного взыскания.

Если на день проведения заседания Балансовой комиссии работник Учреждения имеет неснятое дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера ему не устанавливаются.

Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения не выплачиваются со дня применения дисциплинарного взыскания.

- По окончании срока действия дисциплинарного взыскания выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются Балансовой комиссией со дня снятия дисциплинарного взыскания по итогам работы за полный календарный месяц, следующий за месяцем, в котором снято дисциплинарное взыскание.

7. Вновь принятым работникам Учреждения размеры выплат стимулирующего характера (за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы) устанавливаются со дня принятия на работу по итогам работы за полный календарный месяц.