

СОГЛАСОВАНО
Представители коллектива

Иванов Иван Иванович
Мухин В.Д.
Колесников М.В.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБУ СО ЯО РПНИ
И.В. Синявский
«15» _____ 2023г.



**Положение
о премировании работников ГБУ СО ЯО Рыбинский
психоневрологический интернат.**

1. Общие положения.

1.1. Положение устанавливает условия и порядок премиальных выплат работникам государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Ярославской области Рыбинский психоневрологический интернат, вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников в выполнении объемных показателей деятельности учреждения и их структурных подразделений, показателей эффективности деятельности работников из числа основного персонала, и личного участия в обеспечении качественного и своевременного предоставления социальных услуг.

1.2. Премирование сотрудников производится в соответствии с Положением о премировании работников учреждения, которое разрабатывается администрацией учреждения на основании утвержденных целевых показателей оценки эффективности деятельности работников ГБУ СО ЯО Рыбинский ПНИ.

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»

2. Виды премий.

2.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты по критериям оценки эффективности деятельности за месяц;
- премия за высокие результаты работы (по итогам работы за квартал);
- премия за выполнение дополнительных поручений руководителя учреждения, не входящих в круг должностных обязанностей работников;
- премия в связи с достижением юбилейной даты (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет) в

размере одного должностного оклада при стаже работы в учреждении более 1 года»;

- премия за интенсивность работы (аварийные ситуации, непредвиденные работы) в размере не более оклада, в объеме фонда экономии оплаты труда;
- премия за долголетний добросовестный труд (при увольнении и стаже работы в учреждении не менее 20 лет) в размере не более оклада, в объеме фонда экономии оплаты труда.

3. Источник премиальных выплат.

3.1. Премиальные выплаты работникам производится за счёт и в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого на календарный год, при наличии экономии фонда оплаты труда.

4. Условия и основания премирования.

4.1. Премирование работников по итогам работы за месяц, квартал производится с учетом выполнения качественных и количественных показателей, входящих в систему оценки деятельности работников учреждения из числа основного персонала.

4.2. Работники премируются за выполнение показателей эффективности деятельности, характеризующих успешность их собственной работы или в составе коллектива, в зависимости от установленных баллов.

4.3. Размер премии каждого работника определяется коллегиально: оценочной комиссией, в соответствии с качеством работы каждого работника. Размер премии определяется в процентах к должностному окладу.

4.4. Премирование работников осуществляется с учетом следующих принципов:

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

5. Основания депремирования.

5.1. Премия не выплачивается или выплачивается в не полном размере в следующих случаях:

- невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей;
- невыполнения или ненадлежащего выполнения в установленный срок требований и предписаний контролирующих органов;

- наличия у сотрудника дисциплинарного взыскания;
- работникам, отработавшим менее 50% учетного периода или уволенных на день распределения премии.

6. Условия премирования директора.

6.1. Размер премии директора учреждения определяется департаментом труда и социальной поддержки населения Ярославской области.

7. Заключительные положения.

7.1. Действие положения распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.

7.2. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения руководителем учреждения.