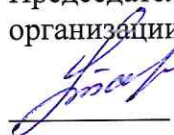


СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации ГАУССО НСО «КПИ»


И.А. Стародубцева

УТВЕРЖДАЮ

Директор
ГАУССО НСО «КПИ»



Ю.А. Гужов

Положение о премировании работников ГАУССО НСО «КПИ»

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее положение (далее – Положение) о премировании работников государственного автономного учреждения стационарного социального обслуживания Новосибирской области «Каменский психоневрологический интернат» (далее – Учреждение) разработано в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, и иными нормативными правовыми актами Новосибирской области.
- 1.2. Премирование работников Учреждения осуществляется в целях повышения их заинтересованности в результатах труда, дополнительного обеспечения его эффективности и результативности, а также для создания условий для более качественного обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов, находящихся в Учреждении.

2. Система и порядок премирования

- 2.1. Директору Учреждения, на основании решения министра социального развития Новосибирской области, может быть установлена премия по итогам работы за календарный период (квартал, полугодие, год). Премия руководителю Учреждения по итогам работы за календарный период, её конкретный размер и график начисления устанавливаются приказом министерства.
- 2.2. Работникам Учреждения, на основании решения директора Учреждения (по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения), может быть установлена премия в пределах фонда оплаты труда, а также от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности. Премия работникам Учреждения по итогам работы за календарный период, её конкретный размер и график начисления устанавливаются приказом директора Учреждения.
- 2.3. В Учреждении устанавливаются следующие виды премий:
 - по итогам работы за календарный период (месяц, квартал, полугодие, год);
 - за выполнение особо важных, сложных и срочных заданий (единовременная);
 - за интенсивность и высокие результаты работ;
 - к знаменательным датам (юбилей, выход на пенсию).
- 2.4. **Премия по итогам работы** (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы, в соответствии с исполнением планов работы за указанный период. Премия по итогам работы выплачивается с учетом фактически отработанного времени.
При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- внедрение новых форм, методов и технологий в работе Учреждения;
- проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- соблюдение работником трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка.

Премия по итогам работы выплачивается в пределах установленного фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

2.5. Премия за выполнение особо важных, сложных и срочных заданий выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и сложных заданий (т.е. таких заданий, которые не предусмотрены планом, являются сложными или предусмотрены для исполнения на более поздний срок, но исполняются работником в связи со специальным поручением его руководителя, содержащим информацию о срочности или особой важности исполнения), с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Премия за выполнение особо важных, сложных и срочных заданий выплачивается в пределах установленного фонда оплаты труда. Размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия за выполнение особо важных, сложных и срочных заданий не ограничена.

2.6. Премия за интенсивность и высокие результаты работ выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работ. При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.

Премия за интенсивность и высокие результаты работ выплачивается в пределах установленного фонда оплаты труда. Размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты работ не ограничена.

2.7. Премия к знаменательным датам (юбилей, выход на пенсию) выплачивается работникам, имеющим высокие достижения в труде, в пределах установленного фонда оплаты труда.

Размер премии может быть снижен, либо работник может быть полностью лишен премии за нарушение трудовой дисциплины, правил охраны труда и противопожарной безопасности, антисанитарное состояние на производственных участках, а также за ненадлежащее исполнение возложенных на работника трудовых обязанностей, наряду с привлечением их к дисциплинарной ответственности.

Снижение размера премии производится на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения с обязательным указанием причин и производится за тот отчетный период, в котором имело место ненадлежащее исполнение или нарушение.

3. Порядок оказания материальной помощи

3.1. Материальная помощь может выплачиваться работникам за счет экономии фонда оплаты труда, а также за счет доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности при наличии средств, предусмотренных на эти цели планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения. Материальная помощь может оказываться в следующих случаях:

- в связи с болезнью;
- в связи со смертью близких родственников;
- в связи с тяжелым материальным положением и в других случаях.

Материальная помощь оказывается работникам в размере до 2 (двух) окладов.

В течение календарного года работник имеет право на получение материальной помощи один раз (в исключительных случаях - более одного раза). Для получения материальной помощи работник должен подать письменное заявление на имя директора учреждения, завизированное руководителем отдела, службы, с просьбой оказать материальную помощь с указанием причины, по которой требуется материальная поддержка. После подписания заявления директором издается приказ о выплате материальной помощи.