

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Профкома
ГБУ Геронтологического
центра «Северное Тушино»

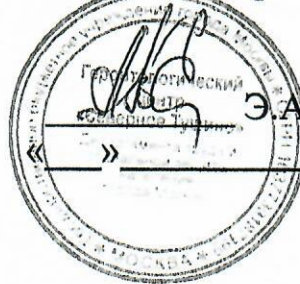


И.А. Семенов

2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГБУ Геронтологического
центра «Северное Тушино»



Э.А. Мусаева

2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании работников

Государственного бюджетного учреждения

Геронтологического центра «Северное Тушино»

Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о премировании (далее – Положение) определяет порядок и условия материального стимулирования работников Государственного бюджетного учреждения Геронтологического центра «Северное Тушино» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы (далее – Учреждение).

1.2. Положение разработано в соответствии с нормами трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, регулируемыми трудовые правоотношения.

1.3. Премирование работников Учреждения производится в целях материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества выполняемых задач, возложенных на соответствующие структурные подразделения Учреждения в целом и конкретного работника в частности, своевременном добросовестном исполнении своих должностных обязанностей и повышении уровня ответственности за порученный участок работы.

Премирование осуществляется комиссионно на основе индивидуальной оценки руководителями структурных подразделений Учреждения труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения поставленных задач, трудовых обязанностей и договорных обязательств.

1.4. Премирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность работодателя Учреждения.

Премияльные выплаты могут производиться при наличии экономии фонда оплаты труда и/или фонда материального стимулирования по обязательствам коллективного договора:

- по итогам работы за период (за месяц, квартал, год);
- выплата за качество, эффективность и высокие результаты работы;
- выплата за оказание услуг по приносящей доход деятельности;
- к праздничным датам.

Кроме того, премии могут выплачиваться отдельным работникам единовременно (разовые премии) за выполнение особо важных и ответственных заданий руководства Учреждения, а также в связи с присуждением почетных званий, награждением государственными и ведомственными наградами и др.

1.5. Настоящее Положение распространяется на работников Учреждения, а также на работников, заключивших трудовой договор на время отсутствия основного работника, за которым в соответствии с действующим законодательством сохраняются место работы и должность.

1.6. Премия работникам Учреждения выплачивается за счет средств фонда оплаты труда, за счет всех источников финансирования.

1.7. В соответствии с приказом руководителя Учреждения по решению комиссии Учреждения за добросовестное выполнение должностных обязанностей работникам, при наличии финансовых средств, могут выплачиваться следующие виды премий:

- периодические – по итогам работы Учреждения за период (за месяц, квартал, год).

При принятии решения о премировании работника учитываются следующие

критерии:

- интенсивность как степень напряженности труда, которая зависит от плотности использования рабочего времени, необходимого в процессе труда, а также физических и нервно-умственных усилий;

- оперативность работника при выполнении трудовых обязанностей, а также учитываются частота (темп) и количество повторений трудовых действий и фактической загруженности работника;

- личный вклад работника в обеспечение выполнения государственного задания и реализации функций, возложенных на Учреждение; отсутствие нарушений производственной дисциплины, правил охраны труда и техники безопасности, обеспечение высокого уровня обслуживания получателей социальных услуг (далее – ПСУ);

- разовые - за выполнение особо важных и ответственных заданий, за подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью Учреждения, а также мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения; оперативность и профессионализм работника в решении вопросов, входящих в его компетенцию; качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства; непосредственное участие в реализации городских целевых программ и т. д.;

- к праздничным датам;

- выплата за качество, эффективность и высокие результаты работы выплачивается в соответствии с Положением об оплате труда;

- премии, в виде выплаты за оказание услуг по приносящей доход деятельности, которые выплачиваются согласно «Положению о расходовании средств, полученных от оказания платных социальных услуг».

1.8. Решение о премировании за период (за месяц, квартал, год) принимается комиссией по премированию работников на основании представлений (служебных записок, ходатайств) непосредственными руководителями подразделений, заместителями директора, начальником медицинской службы и главным бухгалтером и/или устного представления руководителя Учреждения, с учетом личного вклада каждого работника, представленного к премированию.

1.9. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу) за фактически отработанное время.

1.10. Директор Учреждения вправе принимать решение об изменении размера премии работникам.

1.11. Премияльные выплаты могут производиться в соответствии с фондом оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности, утвержденным в Учреждении.

1.12. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения его директором Учреждения после согласования с профсоюзным комитетом.

2. ОСНОВНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ

Основными показателями, определяющими размер премии являются:

- 2.1. Результаты работы структурного подразделения;
- 2.2. Качественное и своевременное выполнение поручений по направлению деятельности;
- 2.3. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 2.4. Конкретный размер премиальных выплат определяется комиссией Учреждения с учетом предложений руководителей структурных подразделений, мнения профсоюзной организации и директором Учреждения.

При этом принимается во внимание: стаж работы работника в Учреждении и конкретном подразделении, положительные отзывы получателей социальных услуг (при наличии) и отсутствие обоснованных жалоб, отсутствие дисциплинарных взысканий и нареканий со стороны руководства, участие в общественной жизни коллектива и пр. Также учитывается качество работы отдельных работников, выполнение ими особо важных заданий, важности выполняемой ими работы для Учреждения в целом и пр.

Работникам, нарушившим требования должностной инструкции и (или) правила внутреннего трудового распорядка может быть снижен размер премии на усмотрение руководителя Учреждения.

3. ДОКУМЕНТАЛЬНОЕ ОФОРМЛЕНИЕ ПРЕМИРОВАНИЯ

3.1. Основанием для выплаты премии является приказ директора Учреждения с указанием конкретного размера премии каждому работнику в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютном значении.

3.2. Премия включается в средний заработок работника.

4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ


4.1. Положение вступает в силу с 1 сентября 2022 года.


4.2. По мере необходимости, в случае каких-либо изменений или дополнений непосредственно связанных с премированием работников Учреждения либо по иным причинам в данное Положение будут внесены соответствующие изменения в установленном порядке.

Лист согласования к приказу № 281 от 01.09.2022

Проект приказа представил:


Экономист  Е.А.Кондрашина

Начальник медицинской службы  А. И. Мельников

Главный бухгалтер  Ю.М. Медведева

Начальник отдела кадров  Ю. А. Бойко

Юрисконсульт  А.М.Сулейманов

Председатель профсоюзного комитета
ГБУ Геронтологического центра «Северное Тушино»  Ф. А. Семенов