

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке и условиях применения стимулирующих доплат работникам  
бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры  
«Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, «Лучик»**

## **Раздел I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях применения стимулирующих выплат работникам разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.12.2004 № 77-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры», постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 13.04.2007 года № 97-п «Об утверждении Единых рекомендаций по построению отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений, финансируемых из бюджета Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», приказа Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа - Югры № 01-нп от 10.01.2013 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений и государственных казенных учреждений, подведомственных Департаменту социального развития Ханты-Мансийского автономного округа - Югры», приказа Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа - Югры № 27-нп от 22.07.2013 «О внесении изменений в приказ Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 10.01.13 № 01-нп «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений и государственных казенных учреждений, подведомственных Департаменту социального развития Ханты-Мансийского автономного округа - Югры».

Настоящее положение регулирует порядок и условия применения стимулирующих выплат работникам бюджетное учреждение Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, «Лучик» (далее – Учреждение).

Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование инновационного труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности Учреждения.

Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающим по основному месту работы.

## **Раздел II. Перечень стимулирующих выплат**

2.1. В Учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- коэффициент эффективности деятельности работника.

2.2. Основными показателями оценки интенсивности и результатов работы для выплаты данной надбавки являются:

- систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации

труда и др.;

- участие в течение установленного периода в выполнении важных работ, не определенных трудовым договором работника;
- интенсивность и напряжённость работы (увеличение объёмов работы);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

Максимальный размер надбавки за интенсивность труда и высокие результаты работы не может превышать 50 % от должностного оклада по основной занимаемой должности, без учета выплат компенсационного характера, установленных действующей системой оплаты труда.

Надбавка за интенсивность труда и высокие результаты работы не выплачивается:

- работникам, принятым на работу по совместительству;
- работникам, заключившим срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
- работникам, имеющим стаж работы в учреждении менее трех календарных месяцев;
- работникам, уволившимся в течение квартала по собственному желанию и за виновные действия;
- работникам, имеющим дисциплинарное взыскание в расчетном периоде.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается ежеквартально по приказу директора учреждения на основании решения комиссии по установлению стимулирующих выплат сотрудникам учреждения.

2.3. В целях материального стимулирования работников, увеличения заинтересованности в результатах своего труда, выработки путей повышения качества труда может устанавливаться доплата за качество выполняемых работ.

При установлении видов и размеров доплаты за качество выполняемых работ следует учитывать следующие показатели:

- выполнение отраслевых стандартов;
- успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- высокая результативность и высокое качество выполняемой работы;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- своевременное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- персональный вклад каждого работника в общие результаты деятельности;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

Максимальный размер выплаты за качество выполняемых работ не может превышать 50% от должностного оклада по основной занимаемой должности, без учета выплат компенсационного характера, установленных действующей системой оплаты труда.

Выплата за качество выполняемых работ не выплачивается:

- работникам, принятым на работу по совместительству;
- работникам, заключившим срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
- работникам, имеющим стаж работы в учреждении менее трех календарных

месяцев,

- работникам, уволившимся в течение квартала по собственному желанию и за виновные действия,

- работникам, имеющим дисциплинарное взыскание в расчетном периоде.

2.4. Выплаты за качество выполняемых работ призваны улучшить показатели качества работы персонала Учреждения и устанавливаются на основе оценки результатов труда работников за отчетный период.

Выплата за качество выполняемых работ выплачивается ежеквартально по приказу директора учреждения на основании решения комиссии по установлению стимулирующих выплат сотрудникам учреждения.

2.5. Стимулирующие доплаты направлены на повышение заинтересованности работника в более эффективном и качественном выполнении своих трудовых обязанностей, в проявлении инициативы, повышении своей квалификации, в продолжительной работе в Учреждении.

2.6. Стимулирующие доплаты выплачиваются только тем работникам, работа которых соответствует показателям, достижение которых служит основанием для начисления стимулирующей доплаты.

2.7. Стимулирующие доплаты устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы. Показатели (критерии), достижение которых служит основанием для начисления стимулирующей доплаты, приведены в Приложении 1 к настоящему Положению.

2.8. Ежеквартальное премирование выплачивается от должностного оклада за плановый период.

2.9. Стимулирующие доплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы не носят обязательный характер и не обязательны при распределении между всеми работниками Учреждения.

### **Раздел III. Порядок установления стимулирующих доплат**

3.1. Доплаты за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ устанавливаются конкретному работнику, и выплачиваются по приказу директора Учреждения.

3.2. Доплаты за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ производится ежеквартально.

3.3. Доплаты за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ устанавливаются по решению директора Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда:

- заместителей директора, заведующих отделениями, главного бухгалтера, специалистов подчиненных директору непосредственно по представлению директора Учреждения;

- специалистов и иных работников - по представлению заведующих отделениями.

Директор Учреждения имеет право самостоятельно или по представлению

заведующих отделениями снижать размер или лишать работника стимулирующей надбавки за интенсивность труда и высокие результаты работы полностью, за упущения в работе или ухудшение показателей работы, в том числе по следующим основаниям:

- неисполнение обязанностей, возложенных должностной инструкцией;
- нарушение штатной, финансовой дисциплины;
- предоставление недостоверной информации;
- невыполнение правил по охране труда, технике безопасности, санитарно-эпидемиологического режима, правил обработки инструмента;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- несоблюдение конфиденциальности, нарушение врачебной, служебной, коммерческой или государственной тайны.

3.4. Комиссия по установлению премиальной выплаты по итогам работы утверждается приказом директора Учреждения.

3.5. Ежеквартально в срок до 10 числа месяца, следующего за отчетным кварталом руководители структурных подразделений, заместители директора предоставляют предложения и фиксируют в ведомости на премирование.

3.6. Заседание комиссии проводится до 10 числа месяца следующего за отчетным кварталом и считается правомочным, если на нем присутствовали более половины общего числа ее членов.

3.7. Комиссия на основе оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ вырабатывает предложения по установлению размера стимулирующих выплат по итогам работы конкретному работнику.

3.8. Комиссия по установлению премиальной выплаты по итогам работы за квартал имеет право отклонить ходатайство о премировании или снизить размер премии при невыполнении работником своих должностных обязанностей.

3.9. Итогом заседания Комиссии является решение об установлении размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал работникам Учреждения.

3.10. На основании протокола Комиссии специалист по кадрам готовит проект приказа по Учреждению об установлении размера премиальных выплат по итогам работы работникам Учреждения.

3.11. Максимальный размер премиальной выплаты по итогам работы не может превышать 100 процентов месячного фонда оплаты труда.

3.12. Премиальная выплата по итогам работы начисляется за 1 квартал в апреле, за 2 квартал в июле, за 3 квартал в октябре, за 4 квартал в декабре текущего года.

#### **IV. Премия по итогам работы за год**

4.1. Решение о выплате премии по итогам работы (календарный год) выплачивается при наличии обоснованной экономии бюджетных средств.

4.2. Решение о выплате премии по итогам работы (календарный год) ее предельном размере принимается директором Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (или лицом его заменяющим), и оформляется приказом Департаментом социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

4.3. Выплаты премии по итогам года (календарный год) работникам Учреждения

осуществляется на основании приказа директора Учреждения.

4.4. Выплата премии по итогам года (календарный год) работникам Учреждения, осуществляются в следующих размерах:

- за качественное и своевременное выполнение государственного задания при отсутствии замечаний по исполнению государственного задания и жалоб со стороны получателей государственных услуг в размере до двух месячных фондов оплаты труда;

- при наличии незначительных отклонений до 10% от показателей государственного задания и при отсутствии обоснованных жалоб со стороны получателей государственных услуг в размере одного месячного фонда оплаты труда;

- при наличии отклонений свыше 10% от показателей государственного задания, обоснованных жалоб со стороны получателей государственных услуг премирования по результатам работы (календарный год) не осуществляется.

4.5. В месячный фонд оплаты труда включается должностной оклад (оклад), повышающий коэффициент за квалификационную категорию, выплата за выслугу лет, доплата водителям за классность, выплата за работу с вредными условиями труда, надбавки за работу в сельской местности, районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

4.6. Премия по итогам работы (календарный год) выплачивается работникам Учреждения, проработавшим неполный период (календарный год) по следующим причинам:

- вновь принятым на работу;

- уволившимся по собственному желанию в связи с уходом на пенсию;

- ликвидацией Учреждения;

- уволившимся с работы в связи с призывом в армию;

- рождением ребенка;

- поступление в учебное заведение;

- выборной должностью;

- расторжением трудового договора по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;

- прекращением трудового договора в связи со смертью.

4.7. Премия по итогам работы (календарного года) не выплачивается работникам Учреждения

- уволенным в течение календарного года по собственному желанию и за виновные действия;

- имеющим неснятое дисциплинарное взыскание на дату издания приказа Учреждения о премировании.

4.8. Решение о выплате премии по итогам работы (календарный год) выплачивается при наличии обоснованной экономии бюджетных средств.

Настоящее Положение о премировании работников Бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа-Югры «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, «Лучик» вступает в силу с 01 сентября 2015 года и действует до принятия нового локального акта, регулирующего вопросы

премирования.

Внесение изменений и дополнений в Положение о премировании работников производится с учетом мнения профсоюзного органа согласно ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель совета трудового коллектива

\_\_\_\_\_ Н.В. Дудукова

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ год

Главный бухгалтер

\_\_\_\_\_ Ф.Р. Конюх

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ год

Юрисконсульт

\_\_\_\_\_ О.Г. Степанова

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ год