

Согласовано:  
Председатель профсоюза  
работников ГБУ РА  
«Красногвардейский КЦСОН»  
И.Р.Климова  
« 11 » август 2016г.

Утверждаю  
Директор ГБУ РА  
«Красногвардейский КЦСОН»  
М.Н.Кулов  
« 11 » август 2016г.

**Положение о премировании работников государственного бюджетного учреждения Республики Адыгея «Красногвардейский комплексный центр социального обслуживания населения».**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок премирования работников в государственном бюджетном учреждении Республики Адыгея «Красногвардейский комплексный центр социального обслуживания населения» (далее - Учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными нормативно-правовыми актами РФ.

1.3. Премирование работников Учреждения осуществляется в целях стимулирования их трудовой деятельности для выполнения задач, стоящих перед Учреждением.

## 2. Порядок премирования

2.1. Премии выплачиваются работникам, состоящим с Учреждением в трудовых отношениях, на дату издания приказа о выплате премии.

Премии могут выплачиваться всем сотрудникам либо персонально.

Решение о выплате премии, в том числе о ее увеличении либо уменьшении, принимается директором Учреждения на основании представленных заведующими структурных подразделений Учреждения служебных записок и оформляется приказом директора Учреждения.

2.2. Настоящее Положение устанавливает следующие виды премий:

- по результатам работы;
- по случаю государственных праздников, профессиональных праздников, памятных и знаменательных дат Российской Федерации;
- за выполнение особо важного и сложного задания.

2.3 Премия по результатам работы выплачивается работникам Учреждения в следующих случаях::

- 2.3.1. Социальным работникам отделений социального обслуживания на дому:
- соблюдение графика посещения обслуживаемых граждан;
  - предоставление гражданам дополнительных социальных услуг и иных социальных услуг, не относящихся к основным видам деятельности;
  - удовлетворенность обслуживаемых граждан качеством и доступностью предоставления социальных услуг;
  - соблюдение правил профессиональной этики;
  - отсутствие замечаний по результатам проверок, проведенных заведующими отделениями социального обслуживания на дому;
  - отсутствие замечаний по ведению документации;



- проведение информационно-разъяснительной работы среди обслуживаемых граждан;
- отсутствие чрезвычайных происшествий, связанных со здоровьем и личной безопасностью обслуживаемых граждан.

#### 2.3.2. Работникам консультативного отделения:

- удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставления социальных услуг;
- соблюдение правил профессиональной этики;
- отсутствие замечаний по результатам проведенных проверок;
- проведение информационно - разъяснительной работы среди граждан;
- отсутствие чрезвычайных происшествий, связанных со здоровьем и личной безопасностью обслуживаемых граждан.

#### 2.3.3.. Премирование сотрудников подразделения «Администрация» осуществляется с учетом:

- своевременности и качества исполнения сотрудниками особо важных и сложных заданий;
- оперативности и профессионализма в решении вопросов, связанных с выполнением особо важных и сложных заданий;
- самостоятельности и творческого подхода, проявленных при выполнении особо важных и сложных заданий;
- внесения сотрудниками инициативных предложений по совершенствованию деятельности Учреждения ;
- отсутствие замечаний по результатам проведенных проверок;
- своевременное предоставление в вышестоящие организации отчетов о работе Учреждения;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны обслуживаемых граждан;
- соблюдение правил профессиональной этики;
- удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставления социальных услуг.

2.4. Невыполнение или ненадлежащее выполнение сотрудниками своих должностных обязанностей, нарушение правил трудового распорядка служат основанием для уменьшения размера премии вплоть до ее лишения.

2.5. Размер премии определяется в фиксированной сумме в рублях, в процентах от должностного оклада.

2.6. В случае увольнения сотрудника, проработавшего неполный квартал, премия за квартал не выплачивается (за исключением случаев увольнения по уважительным причинам).

Уважительными причинами увольнения считаются:

- призыв на службу в Вооруженные Силы;
- перевод на другую работу;
- перемена места жительства;
- уход на пенсию по выслуге лет, по старости, инвалидности;
- ликвидация Учреждения, сокращение численности или штата сотрудников;
- состояние здоровья, препятствующее выполнению трудовых обязанностей в соответствии с медицинским заключением.

2.7. За счет экономии по фонду оплаты труда выплачиваются единовременные поощрительные (разовые) премии в связи с государственными праздниками и знаменательными датами Российской Федерации на основании приказа Руководителя Учреждения.



Единовременные (разовые) премии не выплачиваются:

- сотрудникам, уволенным в текущем году с предоставлением при увольнении отпуска, оканчивающегося в следующем календарном году, за календарный год, в котором оканчивается отпуск;
- сотрудникам, находящимся в отпуске: по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

### 3. Порядок выплаты премий по результатам работы

3.1. Премия по результатам работы выплачивается сотруднику Учреждения по замещающей им должности за предыдущий месяц и устанавливается в процентах к должностному окладу.

3.2. Выплата премии производится одновременно с выплатой должностного оклада за истекший месяц в срок, установленный правилами внутреннего трудового распорядка.

3.3. Работникам, отработавшим неполный рабочий месяц, премия выплачивается за время фактической работы. При этом "время фактической работы" - это период, в течение которого работник фактически выполнял возложенные на него трудовые обязанности. В указанный период не включается время нахождения работника в ежегодном, дополнительном, учебном отпуске, отпуске без сохранения заработной платы, время болезни, независимо от того, сохранялась за ними заработная плата или нет.

Премия начисляется на должностной оклад, исчисленный пропорционально времени фактической работы в расчетном периоде.

3.4. Размер премии устанавливается по итогам работы за месяц, квартал, год и индивидуально каждому работнику.

3.5. При установлении размера премии учитываются:

- отношение работника к выполнению своих должностных обязанностей;
- своевременность и качество выполняемой работы, поручений и заданий;
- личный вклад в выполнение отдельным структурным подразделением Учреждения возложенных на него задач и функций;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

3.6. Размер премии может быть снижен в связи с допущенным работником нарушением трудовой дисциплины или ненадлежащим исполнением трудовых обязанностей.

3.7. Выплата премии не производится сотрудникам, увольняемым по следующим основаниям:

- несоответствие занимаемой должности;
- недостаточная квалификация, подтвержденная результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение без уважительных причин должностных обязанностей;
- однократное грубое нарушение трудовой дисциплины;
- отсутствие на работе без уважительных причин (прогул);
- появление на службе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- совершение хищения по месту работы;

- нарушение требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия;

- совершение виновных действий специалистом, непосредственно обслуживающим денежные и товарные ценности, повлекших утрату доверия к нему со стороны работодателя;

- предоставление подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора;

3.8. Сотрудники, на которых за совершение дисциплинарного проступка наложено дисциплинарное взыскание, не подлежат премированию в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

#### **4. Источники средств премирования**

4.1. Премирование производится за счет и в пределах средств фонда оплаты труда, а также из внебюджетных средств в пределах, установленных планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

4.2. Все выплаты, производимые в соответствии с настоящим Положением, осуществляются в рублях путем безналичного перевода средств на зарплатные счета работников Учреждения, открытые в ОАО «Сберегательный банк Российской Федерации».

#### **5. Заключительные положения**

5.1. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся Руководителем Учреждения по мере необходимости.

5.2. Настоящее Положение о премировании работников ГБУ РА «Красногвардейский КЦСОН» вступает в силу с 11 января 2016 года и действует до принятия нового положения, регулирующего вопросы премирования.



ГОСУДАРСТВЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ РЕСПУБЛИКИ АДЫГЕЯ  
«КРАСНОГВАРДЕЙСКИЙ КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР  
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ»

ПРИКАЗ № 10-1

« 11 » января 2016 года

с. Красногвардейское

Об утверждении Положения о премировании работников ГБУ РА  
«Красногвардейский КЦСОН»

В соответствии с трудовым законодательством, Уставом ГБУ РА «Красногвардейский КЦСОН», с целью совершенствования нормативно-правовой базы, регламентирующей деятельность учреждения, усиления социально-экономической и правовой защиты работников и стимулирующей роли оплаты труда работников.

п р и к а з ы в а ю :

1. Утвердить Положение о премировании для работников ГБУ РА «Красногвардейский КЦСОН».
2. Настоящее Положение вступает в силу с 11 января 2016 года и распространяется на всех работников учреждения.
3. Утвержденное Положение довести до всех сотрудников учреждения.
4. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Директор ГБУ РА  
«Красногвардейский КЦСОН»



М.Н. Кулов

Приказ подготовила:  
Специалист по кадрам



О.Г. Ишина