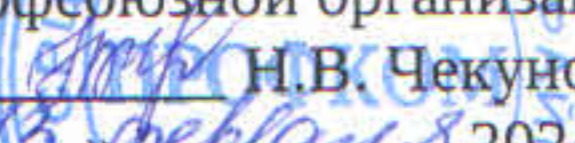
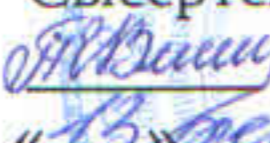


Министерство социальной политики Свердловской области
Государственное казенное учреждение социального обслуживания Свердловской области
«Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Сысертского района»
ул. Мира, д.26 а, с. Новоипатово, Сысертский район, Свердловская область, 624027
Тел. (34374)6-46-22, 6-46-33, факс (34374) 6-46-46,
эл. почта: soc167@egov66.ru; сайт:<http://zabota167.msp.midural.ru>

Председатель первичной
профсоюзной организации
 Н.В. Чекунова
«13» февраля 2025 г.



Директор ГКУ «СРЦН
Сысертского района»
 Е.В. Тарабаева
«13» февраля 2025 г.



Положение о премировании работников

Государственного казенного учреждения социального обслуживания
Свердловской области
«Социально – реабилитационный центр для несовершеннолетних
Сысертского района»

- Новоипатово-
2024 г.

I. Общие нормы

- 1.1. Настоящее Положение вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников ГКУ «СРЦН Сысертского района» в выполнении объемных и качественных показателей деятельности учреждения в целом, его структурных подразделений и отдельных рабочих мест, обеспечивающих качественное и своевременное оказание клиентам социальных услуг.
- 1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Указами Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 01.07.2013 № 287 «О методических рекомендациях по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений социального обслуживания населения, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников», в соответствии с Постановлением правительства Свердловской области от 23.03.2017 № 170 –ПП «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Свердловской области».
- 1.3. Выплаты всех премий работникам учреждения производится на основании приказа директора учреждения.
- 1.4. Выплата премии осуществляется за счет экономии по фонду оплаты труда на соответствующий финансовый год, за фактически отработанное время (месяц, квартал, год).
- 1.5. Премирование работников может осуществляться как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютном размере.
- 1.6. Настоящим Положением устанавливаются следующие виды премирования:
 - премия за основные результаты деятельности, по итогам работы за период (месяц, квартал, год) на основании показателей эффективности и критериев оценки деятельности работников учреждения (Приложение № 1);
 - премия за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу учреждения;
 - премия за особые условия труда;
 - премия за качественное выполнение особо важных и срочных работ.
- 1.7. Средства, направляемые на премирование работников учреждения, распределяются по группам:
 1. Директор, заместитель директора, заместитель директора по воспитательной и реабилитационной работе, специалист в области охраны труда, юрисконсульт, главный бухгалтер, бухгалтер, экономист, программист, делопроизводитель, специалист по кадрам, шеф-повар.
 2. Заведующий отделением, социальный педагог, специалист по социальной работе, педагог-психолог, воспитатель, педагог дополнительного образования, инструктор по физической культуре, инструктор по труду, учитель-логопед, учитель-дефектолог, библиотекарь, врач-педиатр, врач-психиатр, медицинская сестра, медицинская сестра диетическая ;
 3. Заведующий складом, кладовщик, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, оператор котельной, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, повар, кухонный рабочий, водитель, кастелянша, швея, оператор стиральных машин, уборщик служебных помещений, уборщик территории (дворник), младший воспитатель как соотношение 1,5/2,0/1,0.
- 1.8. Премирование директора учреждения осуществляется по решению Министерства социальной политики Свердловской области.
- 1.9. Премирование заместителей директора, главного бухгалтера осуществляется за общие результаты труда по итогам за соответствующий период времени с учетом показателей эффективности и критериев оценки деятельности работников.

- 1.20. Премии руководителям подразделений начисляются по показателям деятельности соответствующих подразделений с учетом персональных показателей.
- 1.21. Премии работникам, не занимающим руководящие должности, начисляются по результатам их работы. В том случае, когда результаты отдельного работника установить невозможно, премирование производится по показателям коллективной (совместной) деятельности или по результатам деятельности структурного подразделения с учетом персональных показателей.

При этом исключается время нахождения работника:

- в очередном трудовом отпуске;
- в учебном отпуске;
- в отпуске без сохранения заработной платы;
- период временной нетрудоспособности работников.

- 1.22. В период испытательного срока, на вновь принятых работников, распространяются положения трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также положения коллективного договора.

II. Порядок премирования.

2.1. Премия за основные результаты деятельности, по итогам работы за период (месяц, квартал, год)

- 2.1.1. Премия за основные результаты деятельности, по итогам работы за месяц, квартал, год устанавливается приказом директора учреждения с учетом выполнения показателей эффективности и критериев оценки деятельности работников входящих в систему оценки деятельности учреждения (Приложение 1 к настоящему Положению).
- 2.1.2. Размер премии исчисляется в процентном отношении от должностного оклада, проценты определяются исходя из указанных показателей эффективности и критериев оценки деятельности работников, количество баллов, равнозначно процентам от должностного оклада (10 баллов = 10% от должностного оклада).
- 2.1.3. Вопрос о премировании, все показатели и условия, используемые в системе премирования за основные результаты деятельности, обеспечиваются оперативным учетом, гарантирующим отражение результатов деятельности, где в протоколе заседания комиссии по оценке результатов профессиональной деятельности работников ГКУ «СРЦН Сысертского района».
- Организация достоверного учета результатов основной деятельности возлагается на руководителей подразделений и на административный персонал учреждения.
- 2.1.4. Премии работникам за основные результаты деятельности выплачиваются за период (месяц, квартал, год) вместе с расчетом оплаты труда за последний месяц.

2.2. Премия за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу учреждения

- 2.2.1. Источником для выплаты премии за выполнение особо важных и срочных работ является фонд оплаты труда учреждения, частота премиальных выплат зависит от сложившейся экономии в фонде оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.
- 2.2.2. Премия за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу учреждения устанавливается приказом директором учреждения:
1. за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу учреждения при наличии следующих оснований:
 - при награждении Почетной грамотой Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации – до 10 000 рублей;
 - при награждении государственными наградами Российской Федерации и

- наградами Свердловской области – до 8 000 рублей;
- в связи с празднованием Дня социального работника до 5 000 рублей;
 - в связи с юбилейными датами (50 лет со дня рождения и последующие каждые 10 лет, 55 лет - для женщин) – до 8 000 рублей.
2. за особые заслуги и достижения в профессиональной деятельности, направленные на укрепление имиджа учреждения, в том числе за активное участие в социально-значимых проектах учреждения, в проектах муниципального, регионального и федерального уровня, в международных, федеральных и региональных программах (проектах, конкурсах, иных мероприятиях).
- 2.3.2. Размер и порядок начисления данного вида премии определяется директором учреждения в каждом случае отдельно.
- 2.3.3. Премия работникам учреждения за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу учреждения выплачивается единовременно.

2.3. Премия за особые условия труда.

- 2.3.1. Премия за особые условия труда устанавливается работникам учреждения в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютном размере и максимальным размером не ограничиваются.
- 2.3.2. Премия за особые условия труда устанавливается директором учреждения с целью поощрения работников за работу в особом режиме (временную изоляцию) при условии проживания работников в учреждении не менее 14 дней.
- 2.3.3. Премия за особые условия труда и дополнительную нагрузку устанавливается работникам учреждения за период ограничительных мероприятий (карантина).
- 2.3.4. Источником для выплаты премии за особые условия труда является фонд оплаты труда учреждения, размер премиальных выплат зависит от сложившейся экономии в фонде оплаты труда.
- 2.3.5. Премия работникам за особые условия труда выплачивается единовременно.

2.4. Премия за качественное выполнение особо важных и срочных работ.

- 2.5.1. Источником для выплаты премии за выполнение особо важных и срочных работ является фонд оплаты труда учреждения, частота премиальных выплат зависит от сложившейся экономии в фонде оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.
- 2.5.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается директором учреждения с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.
- 2.5.3. Размер и порядок начисления премии за выполнение особо важных и срочных работ определяется директором учреждения в каждом случае отдельно.
- 2.5.4. Премия работникам учреждения за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается единовременно.

III. Прочие положения

- 3.1. Работники, допустившие грубые упущения в работе, отрицательно сказавшиеся на качестве и объеме предоставляемых услуг, нарушение трудовой дисциплины, не включаются в число премируемых работников.
- 3.2. Качество достигнутых работником результатов может понижаться в случаях отдельных случайных упущений, не имеющих существенных последствий для работы учреждения.
В этих случаях размеры начисляемой премии снижаются на 5-10 процентов.
- 3.3. Работникам, не проработавшим квартал в связи с расторжением трудового договора, квартальная премия не начисляется.

В случае неудовлетворительных работы отдельных работников или отдельных подразделений; невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушения трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией; положений, регламентов, требований по охране труда и техники безопасности; нарушение установленных требований оформления документации и результатов работ; нарушения сроков выполнения и сдачи работ, установленных приказами, распоряжениями, договорами; невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководителя структурного подразделения или директора учреждения необеспечения сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, искажения отчетности и других нарушений премиальная выплата может быть уменьшена или не устанавливаться.

Лишение работника премии полностью или частично производится на основании приказа директора учреждения с обязательным указанием причин лишения или уменьшения размера премии.

Лицам, уволившимся с работы, проработавшим неполный месяц, премия выплачивается за фактически отработанное время.

Работникам, уволенным по инициативе администрации по основаниям, Перечисленным п.п.5-7,9-11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации премия не выплачивается.

По итогам работы за год премия выплачивается за фактически отработанное время лицам (за исключением лиц, указанных в п.2.8) состоящим в штате учреждения на момент произведения его выплаты.

Премия сотрудникам за отчетный период текущего года начисляется и выплачивается в следующем отчетном периоде текущего года.

Настоящее Положение является действующим до момента внесения в него изменений или отмены на основании нормативно-правовых актов.

Оценку эффективности деятельности сотрудников осуществляет комиссия по оценке выполнения ключевых показателей эффективности деятельности работников на основе методики оценки.