

Государственное
бюджетное учреждение
Республики Саха (Якутия)
«Республиканский комплексный центр
социального обслуживания»



Саха Өрөспүүбүлүкэтин
государственной бюджетной тэрилтэтэ
“Өрөспүүбүлүкэтээби
социальной хааччыйыы
кэлимин киниз”

ПРИКАЗ

От « 24 » 02 2025 года

№ 144/3 ОД

г. Якутск

Об утверждении Положения о премировании работников ГБУ РС(Я) «Республиканский комплексный центр социального обслуживания»

На основании приказа Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) «Об утверждении типового положения о премировании работников государственных учреждений, подведомственных Министерству труда и социального развития Республики Саха (Якутия)» от 11.02.2025 года №226-ОД, приказываю:

1. Утвердить положение о премировании работников ГБУ РС(Я) «Республиканский комплексный центр социального обслуживания» с 01 марта 2025 года согласно приложению №1;
2. Заведующим / начальникам отделений провести разъяснительную работу с трудовым коллективом в отделении об изменении положения о премировании работников.
3. Отделу кадров (Корниловой Л.К.) обеспечить заключение дополнительных соглашений к трудовым договорам с работниками об изменении условий оплаты премирования в соответствии с настоящим приказом в срок до 01.04.2025г.
4. Организационно – методическому отделению (Баишевой П.П.) опубликовать на сайте Центра положение в срок до 01.04.2025г.
5. Считать утратившим силу с 01.03.2025 года Положение о премировании работников ГБУ РС(Я) «Республиканский комплексный центр социального обслуживания» за повышение качества и результативность труда от 17.11.2019г.
6. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор

Н.Н.Пахомова

Согласовано:

Председатель первичной профсоюзной организации ГБУ РС (Я) «Республиканский комплексный центр социального обслуживания»

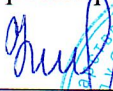
Утверждаю:

Директор ГБУ РС (Я) «Республиканский комплексный центр социального обслуживания»

Председатель


В.П. Федорова
«24» декабря 2025 г.


Директор


Н.Н. Пахомова
«24» декабря 2025 г.


Положение

о премировании работников Государственного бюджетного учреждения Республики Саха (Якутия) «Республиканский комплексный центр социального обслуживания»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании работников Государственного бюджетного учреждения Республики Саха (Якутия) «Республиканский комплексный центр социального обслуживания» принято на основании Постановления Правительства Республики Саха (Якутия) от 30 августа 2022 г. № 520 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству труда и социального развития Республики Саха (Якутия)», Приказа Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) № 226-ОД от 11.02.2025 «Об утверждении Типового положения о премировании работников государственных учреждений, подведомственных Министерству труда и социального развития Республики Саха (Якутия)».

1.2. Премирование директора и главного бухгалтера Учреждения производится с учетом оценки их деятельности Министерством труда и социального развития Республики Саха (Якутия) согласно Положению о порядке премирования руководителей и главных бухгалтеров подведомственных учреждений Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия), утвержденного Приказом Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) № 1868-од от 22.11.2023 «О порядке премирования руководителей и главных бухгалтеров подведомственных учреждений Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия)». Премирование, размер премирования заместителей директора осуществляется по направлениям деятельности, указанным в Положении о порядке премирования руководителей и главных бухгалтеров подведомственных учреждений Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия), утвержденного Приказом Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) № 1868-од от 22.11.2023 «О порядке премирования руководителей и главных бухгалтеров подведомственных учреждений Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия)».

1.3. Положение вводится в целях установления прямой зависимости оплаты труда от величины трудового вклада работника, поощрения напряженного, высокопроизводительного труда, проявление инициативы и творческого отношения к

работе, а также необходимой ответственности работников за добросовестное выполнение должностных обязанностей и трудовой дисциплины за соответствующий отчетный период (месяц, год).

2. Порядок начисления и выплаты премий

- 2.1. Премирование работников по настоящему Положению производится из фонда премирования, образуемого в размере не менее 20,0% от утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий год.
- 2.2. Фонд премирования формируется в Учреждении самостоятельно.
- 2.3. Выплата премий производится в пределах средств фонда премирования и предельными размерами не ограничивается. Средства фонда премирования не могут быть использованы на выплаты, не связанные с результативностью и качеством труда.
- 2.4. Премирование производится за индивидуальные результаты работы.
- 2.5. Положением предусматривается выплата премии:
- периодические выплаты (месяц, год)
 - единовременные выплаты (за выполнение особо сложных и важных заданий).
- 2.6. Для распределения фонда премирования в Учреждении создается комиссия. В состав комиссии входят директор Учреждения (либо его заместитель по финансам, курирующий планово-экономический отдел, отдел бухгалтерского учета и отчетности) и представитель профсоюзного комитета Учреждения. Также в состав комиссии включаются руководители структурных подразделений Учреждения. Состав комиссии по премированию должен составлять не менее 5 человек. Премирование работников Учреждения производится на основании оценки деятельности работников, отсутствия упущений в работе.
- 2.7. Премия по итогам месяца начисляется за текущий месяц и выплачивается одновременно с заработной платой. Премирование по итогам года выплачивается до конца отчетного года.
- 2.8. Работникам, проработавшим неполный месяц (год), выплата премии производится за фактически отработанное время в данном учетном периоде. Премирование по итогам года не предусматривается:
- отработавшим менее 3 (трех) месяцев в отчетном периоде;
 - уволенным по инициативе работника в течение отчетного периода;
 - уволенным по инициативе работодателя по отрицательным мотивам.
- 2.9. Директор Учреждения (либо его заместитель по финансам, курирующий планово-экономический отдел, отдел бухгалтерского учета и отчетности) по представлению руководителя структурного подразделения имеет право лишать отдельных работников премии полностью или частично в связи с допущенными нарушениями трудовой дисциплины, правил техники безопасности или ненадлежащим исполнением должностных обязанностей.
- 2.10. Право вносить предложения о лишении премии работников полностью или частично предоставляется руководителю соответствующего структурного подразделения. Комиссия принимает решение о лишении или снижении размера премии работникам с учетом представления руководителя соответствующего структурного подразделения Учреждения.
- 2.11. Перечень упущений в работе, за которые работники лишаются премии в полном объеме за текущий месяц:
- 2.11.1. наложения дисциплинарного взыскания в виде выговора, замечания;

- 2.11.2. не соблюдения требований правил пожарной безопасности и санитарно-эпидемиологических правил.
- 2.11.3. прогул, появление на работе в опьянении (алкогольном, наркотическом и токсическом) состоянии, нарушение правил общественного порядка.
- 2.12. Перечень упущений в работе, за которые работникам может быть снижен размер премии определяются показателями оценки деятельности работника.
- 2.13. Лишение или снижение размера премии оформляется приказом директора Учреждения с обязательным указанием причин и должно производиться только за тот расчетный период, в котором было совершено упущение в работе.
- 2.14. При установлении размера премии учитывается оценка деятельности работника. Оценка деятельности работника определяется по показателям, с учетом которых устанавливается размер премии. Показатели оценки деятельности работников приводятся в разделе 4 Положения.

3. Определение размера премии

- 3.1. Премия начисляется работникам по основной работе и по совместительству.
- 3.2. Премия начисляется за фактически отработанное время на тарифную ставку (оклад) с учетом доплат и надбавок к тарифной ставке (окладу), выплачиваемых в соответствии с действующим законодательством, в том числе за работу в ночное время.
- 3.3. В соответствии с п. 2.8. настоящего Положения премия начисляется только за фактически отработанное время. Периоды временной нетрудоспособности работника, нахождения его в ежегодном и дополнительном оплачиваемых отпусках, учебных отпусках, отпусках без сохранения заработной платы, предоставленных в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, исключаются при начислении премии.
- 3.4. Основанием для начисления премии являются настоящее Положение, табеля учета рабочего времени, данные о начисленных суммах заработной платы, показатели оценки деятельности работников. Размер премии для каждого работника в фонде премирования определяется с учетом показателей оценки деятельности с учетом п. 2.12 настоящего Положения.
- 3.5. Оценка деятельности работника производится комиссией и оформляется протоколом. Протокол представляется комиссией в бухгалтерию Учреждения за 5 дней до начисления заработной платы за текущий месяц, год.
- 3.6. Бухгалтерия Учреждения производит расчет размера премии для работников по следующей формуле:

$$\text{Пф} = \text{Пр} * (\text{Рпод} - \text{Рс}),$$

где:

Пф - фактический размер премии работника за отчетный период, в руб.;

Пр - расчётный размер премии работника в размере, установленном штатным расписанием Учреждения, за фактически отработанное время в отчетном периоде, в руб.;

Рпод - размер показателя оценки деятельности работника, в процентах;

Рс - размер снижения премии работника в соответствии с пунктом 2.11. настоящего Положения, в процентах.

3.7. Отдел кадров Учреждения в соответствии с расчетом бухгалтерии готовит приказ по Учреждению и представляет его на подпись директору за 5 дней до начисления заработной платы за текущий месяц, год.

3.8. Выплата премии производится на основании приказа Директора в срок, установленный для выплаты заработной платы в Учреждении.

3.9. Работникам Учреждения также может по решению директора Учреждения выплачиваться единовременная премия по итогам года (годовая) за высокое качество предоставляемых социальных услуг, в том числе за участие в инновационной деятельности и применение передовых социальных технологий, при достижении Учреждением высоких результатов работы, участия в реализации федеральных, республиканских программ, организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения, за выполнение заданий особой важности и сложности, призерам федеральных и республиканских конкурсов по деятельности Учреждения, успешно прошедшим независимую оценку квалификации, администраторам Госпабликов за счет средств экономии фонда оплаты труда, предусмотренного на текущий год. Размер единовременной премии определяется в виде фиксированной суммы приказом директора с согласованием Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия).

4. Показатели оценки деятельности, учитываемые при определении размеров премии работников

4.1. Размер премии зависит от показателей оценки деятельности работников, которые складываются от общих и специальных показателей оценки деятельности.

4.2. Для выплаты премии в размере 100 % необходимо выполнить общие и специальные показатели оценки деятельности работников.

4.3. Общие показатели оценки деятельности устанавливаются для всех работников Учреждения. Выполнение общих показателей оценки деятельности составляет 50 % от размера премии. К общим показателям оценки деятельности работников относятся:

1) высокая производительность труда в условиях сложности и напряженности труда, исполнение трудовых обязанностей, регламентированных должностной инструкцией;	4
2) соблюдение трудовой дисциплины и внутреннего трудового распорядка Учреждения;	4
3) своевременность представления учетно-отчетных форм в рамках исполнения должностных обязанностей;	4
4) соблюдение правил информационной безопасности;	4
5) соблюдение нормативных правовых актов, иных руководящих документов по своему разделу работы;	4
6) соблюдение Кодекса этики и принципов клиентоцентричности;	4
7) отсутствие нарушений по результатам проверок контролирующих органов, Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) и Комиссий;	5
8) своевременность и качество исполнения приказов и поручений Директора, заместителя директора, непосредственного руководителя структурного подразделения;	5
9) соблюдение исполнительской дисциплины;	4

10) своевременность принятия мер при нештатных ситуациях;	4
11) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;	4
12) отсутствие обоснованных письменных жалоб.	4
Итого	50

4.4. Специальные показатели оценки деятельности работников по структурным подразделениям приведены в Приложении 1.

5. Другие вопросы выплаты премии

5.1. Премия включается в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством.

5.2. Комиссия по премированию Учреждения вправе производить проверки правильности начисления премии, достоверности представления статистической и иной информации, послужившей для оценки деятельности работников и начисления им материального поощрения.

5.3. Споры, возникающие при выплате премии, решаются в установленном законодательством порядке.