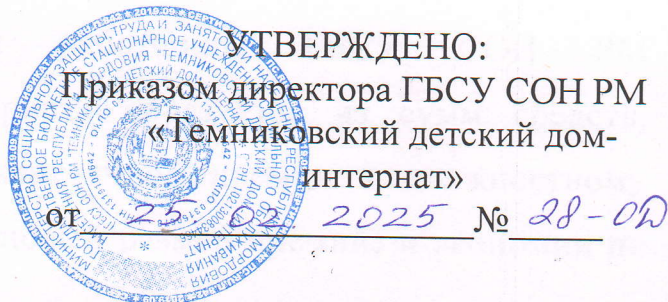


73

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель профкома  
И.М.Силаева  
« 25 » 02 2025 г.



**Положение**  
**о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего**  
**характера работникам**  
**ГБСУ СОН РМ «Темниковский детский дом-интернат»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам ГБСУ СОН РМ «Темниковский детский дом-интернат» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Республики Мордовия от 24.10.2008 г. № 485 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Республики Мордовия, занятых в сфере предоставления социальных услуг», Коллективным договором и устанавливает порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера, выплачиваемых работникам ГБСУ СОН РМ «Темниковский детский дом-интернат» (далее – Учреждение).

1.2. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и на совместителей.

1.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в своевременном и качественном выполнении работ и своих служебных обязанностей, повышения профессионального уровня и ответственности за порученный участок работы, а также в целях обеспечения высокого уровня исполнительской и трудовой дисциплины.



1.4. Фонд стимулирования работников ГБСУ СОН РМ «Темниковский детский дом-интернат» образуется из сумм средств, предназначенных для выплаты ежемесячной премии к должностному окладу по результатам работы (плановый размер премий) и экономии по фонду оплаты труда.

## 2. Виды и показатели премирования

2.1. Настоящим Положением предусматривается текущее (ежемесячное) премирование, единовременное премирование, премия по итогам работы за квартал.

2.2. Текущее (ежемесячное) премирование предусматривает следующие виды выплат:

2.2.1. Премияльные выплаты по итогам работы (ежемесячная премия).

Премия по итогам работы за месяц (ежемесячная премия) работникам Учреждения выплачивается с учетом результатов деятельности, в соответствии с критериями оценки, при условии выполнения плановых показателей эффективности работы, указанных в приложении 1 к настоящему Положению.

В случае невыполнения плановых показателей размер ежемесячной премии снижается пропорционально проценту невыполнения плана.

2.2.2 Выплаты за стаж непрерывной работы, устанавливаются работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях сферы здравоохранения и предоставления социальных услуг.

2.3. Единовременное (разовое) премирование предусматривает следующие виды выплат:

2.3.1. Выплаты за образцовое качество выполняемых работ;

Премирование за образцовое качество выполняемых работ производится при условии выполнения республиканского стандарта «Качество предоставления социальных услуг»:

- за эффективность реализации мероприятий в области социального обслуживания;



- творческий подход и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- за качественное выполнение срочной работы;

- в связи с награждением государственными и ведомственными наградами, знаками отличия, Почетными грамотами, присвоением почетных званий Российской Федерации и Республики Мордовия.

#### 2.3.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно за выполнение отдельных особо важных заданий (поручений Главы Республики Мордовия, Правительства Республики Мордовия, Министра социальной защиты населения Республики Мордовия, руководителя учреждения), выполнение отдельных заданий и срочных работ, связанных с реализацией республиканских и ведомственных целевых программ, особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения), организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения, участие во Всероссийских, межрегиональных, региональных, республиканских и международных конкурсах.

2.4. Премия по итогам работы за квартал устанавливается в размере до 1 базового оклада.

### 3. Размеры и порядок премирования

#### 3.1. Плановые значения премии по итогам работы за месяц:

- 100 % от базового оклада – директору, главному бухгалтеру;

- 100 % от базового оклада - заместителю директора;

- 100 % от базового оклада – заведующим отделением с высшим образованием;



150 % от базового оклада — воспитателю, старшему воспитателю, педагогу-психологу, логопеду, педагогу дополнительного образования, музыкальному руководителю;

180% от базового оклада- инструктору по труду;

90 % от базового оклада — воспитателю, работающему по внешнему совместительству;

110% от базового оклада - инженеру по охране труда, юрисконсульту;

130% от базового оклада- документоведу;

185% от базового оклада - бухгалтеру;

100% от базового оклада- специалисту по социальной работе;

270% от базового оклада- слесарю-сантехнику;

260% от базового оклада- электромонтеру по ремонту и обслуживанию электрооборудования;

230 % от базового оклада - завскладом, завхозу;

240 % от базового оклада — водителю автомобиля;

250 % от базового оклада - инспектору по кадрам;

350 % от базового оклада - парикмахеру;

270 % от базового оклада - повару;

350 % от базового оклада - уборщику служебных помещений;

370 % от базового оклада - кухонному рабочему, машинисту по стирке и ремонту спец. одежды, рабочему по обслуживанию зданий и сооружений;

370 % от базового оклада - уборщику территории;

30% от должностного оклада - младшему медицинскому персоналу, сестре-хозяйке;

30% от должностного оклада- среднему медицинскому персоналу, инструктору ЛФК, медицинской сестре по массажу, медицинской сестре по физиотерапии;

5 % от должностного оклада - врачам,



3.2. Премии по итогам работы за месяц выплачиваются за пропорционально отработанное время, при нахождении работника в ежегодном отпуске, по временной нетрудоспособности, во время учебы.

3.3. Работникам, отработавшим неполный календарный период в связи с переводом на другую работу, уходом на пенсию, увольнением или по другим уважительным причинам, предусмотренным трудовым законодательством, выплата премий по итогам работы за месяц может осуществляться за фактически отработанное время.

3.4. Индивидуальный размер премий за выполнение показателей, указанных в п.п.2.3.1., 2.3.2. настоящего Положения, определяется для каждого работника руководителем учреждения в сумме как процентное отношение к базовому окладу. Источником финансирования вышеуказанных премий является экономия по фонду оплаты труда, сложившаяся.

3.5. Работники, уволившиеся по собственному желанию или по инициативе администрации, на которых были наложены административные взыскания и которые не обеспечили своевременное и качественное выполнение работы, премированию не подлежат.

#### **4. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий**

4.1. В целях объективного распределения фонда стимулирования в Учреждении создается Комиссия по оценке эффективности деятельности работников (далее по тексту – Комиссия), утверждаемая приказом директора учреждения.

4.2. Справка об итогах работы за месяц с оценкой деятельности каждого работника Учреждения оформляется непосредственным руководителем и предоставляется секретарю Комиссии.

4.3. Комиссия по оценке эффективности деятельности работников ГБСУ СОН РМ «Темниковский детский дом-интернат» ежемесячно до 25 числа рассматривает итоги работы сотрудников Учреждения.

4.4. Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании



которого издается Приказ руководителя о начислении премии по итогам работы за месяц по каждому работнику. Премия по итогам работы за месяц начисляется за предыдущей отработанный месяц.

4.5. Единовременное (разовое) премирование, предусмотренное п.2.3. настоящего Положения, осуществляется на основании приказа руководителя по факту выполнения работы, поручения.

4.6. Решение о единовременном премировании работников Учреждения принимается:

- директором ГБСУ СОН РМ «Темниковский детский дом-интернат» по ходатайству руководителей подразделений Учреждения (заместителя директора, главного бухгалтера, заведующих отделениями);
- директором ГБСУ СОН РМ «Темниковский детский дом-интернат» по предложению Комиссии;
- директором ГБСУ СОН РМ «Темниковский детский дом-интернат» по собственной инициативе.

4.7. Выплата премии осуществляется в день выдачи заработной платы за истекший месяц.

## **5. Перечень нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, за которые полностью или частично осуществляется лишение премии**

5.1. Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка:

- систематическое опоздание на работу, оставление рабочего места без уважительных причин до 3 часов - лишение премии до 30 процентов, более трех нарушений в месяц – до 100 процентов;
- появление на рабочем месте в нетрезвом состоянии – лишение премии до 100 процентов;
- прогул, отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 3 часов – лишение премии до 100 процентов;
- утрата, повреждение и причинение ущерба имуществу учреждения или иное причинение ущерба виновными действиями работника – лишение премии до 50 процентов.

5.2. Нарушения трудовой и исполнительской дисциплины работником оформляются в порядке, определенном в Коллективном договоре учреждения.