

ПРИНЯТО:
Общим собранием трудового коллектива
ГКУСО РО Таганрогского центра помощи
детям № 7

Протокол № 2 от 21.12 2015

УТВЕРЖДЕНО:

приказом ГКУСО РО
Таганрогского центра помощи детям № 7
от Н.В. Поленова 2016 № 43-09
И.о. директора



С.В. Поленова

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании работников ГКУСО РО Таганрогского центра помощи детям № 7

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным и областным законодательством, постановлениями Правительства Ростовской области от 22.03.2012 № 219 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ростовской области» и Правительства Ростовской области от 24.04.2014 № 289 «О внесении изменений в постановление Правительства Ростовской области от 22.03.2012 № 219» (Приложение № 7 к постановлению Правительства Ростовской области от 22.03.2012 № 219 «Положение об оплате труда работников государственных учреждений Ростовской области в сфере образования» в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении эффективности труда, улучшении качества оказываемых ими услуг и росте квалификации.

1.2. Порядок, размеры, условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также критерии оценки показателей качества работы работников разрабатываются администрацией и комиссией по определению условий оплаты труда в учреждении, в состав которой обязательно входит председатель профсоюзной организации.

2. Порядок и условия премирования работников учреждения

2.1. В соответствии с разделом 3 пунктом 3.15 работникам учреждения осуществляются премиальные выплаты, на выплату которых учреждение вправе увеличивать премиальный фонд сверх предельного размера, установленного ранее, за счет средств экономии по фонду оплаты труда и по другим статьям расходов (для казенных учреждений).

2.2. Премирование руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера осуществляется на основании Положения о премировании, утвержденного областным органом исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение образования, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

Приказ на премирование заместителей директора и главного бухгалтера издает руководитель учреждения.

2.3. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя учреждения в соответствии с настоящим Положением.

2.4. Система показателей и условия премирования работников разрабатывается учреждением самостоятельно, утверждается руководителем учреждения, с учетом мнения председателя профсоюзного комитета.

2.5. При определении показателей и условий премирования учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде по оказанию социальных услуг детям, обозначенных в Федеральном законе Российской Федерации от 28 декабря 2013 г. № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации» и Национальном стандарте Российской Федерации ГОСТ Р 52888—2013;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

2.6. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

Условия и критерии установления премиальных выплат для конкретных категорий работников разрабатываются комиссией по определению условий оплаты труда работников, созданной в учреждении, и оформляются в форме приложений: приложение 1, приложение 2, приложение 3, приложение 4, приложение 5, приложение 6, приложение 7.

2.7. Премирование работников производится:

а) по результатам работы за определенный период: (по итогам календарного года, по итогам учебного года, по текущим итогам). Выплаты премии могут быть приурочены к государственным праздникам: 23 февраля (мужчины), 8 Марта (женщины), 9 Мая; к профессиональным праздникам: День учителя, День бухгалтера, День медицинского работника и др.

Размер премии, устанавливаемый конкретному работнику, по результатам работы максимальным пределом не ограничивается.

б) премирование работников к юбилейным датам осуществляется до 100% к должностному окладу (ставке заработной платы).

3. Условия установления премиальных выплат

3.1. Для педагогических работников:

- уровень учебных достижений воспитанников (качество знаний по итогам четверти, полугодия, года; поступление выпускников в высшие и средние профессиональные заведения) – до 15% должностного оклада;

- подготовка призеров олимпиад, конкурсов, фестивалей разных уровней – по 5% за каждого призера;

- профилактическая работа с детьми, формирование культуры здорового образа жизни (отсутствие самовольных уходов, правонарушений среди

несовершеннолетних, искоренение вредных привычек и др.) – до 15 % должностного оклада;

- подготовка воспитанников к жизни в семье; плодотворная работа с родителями и общественностью по вопросам определения детей в семью -- до 15% должностного оклада;

- культурно-оздоровительная работа с детьми в летний период – до 20% должностного оклада;

- постинтернатное сопровождение выпускников – до 25% должностного оклада;

- участие в инновационной и научно-методической деятельности; разработка и внедрение авторских программ; работа в творческих и инициативных группах, участие в работе педсоветов и методических объединений – до 30% должностного оклада;

- применение наглядных материалов, информационных и здоровьесберегающих технологий – до 10% должностного оклада;

- участие в педагогических конкурсах – до 100% должностного оклада;

- высокая результативность проведения мероприятий разного уровня – до 15% должностного оклада;

- публикации из опыта работы – до 25% должностного оклада;

- образцовое содержание кабинета, группы, спален (содержательное наполнение, эстетические условия, творчество, периодичность пополнения и обновления материала) – до 15% должностного оклада;

- обеспечение безопасной жизнедеятельности воспитанников, отсутствие случаев детского травматизма – до 20 % должностного оклада.

3.2. Для социального педагога, педагога-психолога, педагога-организатора:

- уровень учебных достижений воспитанников (качество знаний, умений и навыков, поступление выпускников в высшие и средние профессиональные заведения) – до 10% должностного оклада;

- результативность коррекционно-развивающей работы с детьми – до 15% должностного оклада;

- культурно-оздоровительная работа с детьми в летний период – до 20% должностного оклада;

- ведение банка данных выпускников – до 15% должностного оклада;

- реализация программы постинтернатного сопровождения выпускников-- до 15% должностного оклада;

- участие в инновационной и научно-методической деятельности; разработка и внедрение авторских программ; работа в творческих и инициативных группах, в работе педагогических советов и МО – до 30% должностного оклада;

- участие в педагогических конкурсах, конференциях, семинарах -- до 100% должностного оклада;

- публикации из опыта работы – до 25% должностного оклада;

- работа с родителями и общественностью по вопросам определения детей в семью -- до 25% должностного оклада;

- оформление и образцовое содержание кабинета – до 15% должностного оклада;
- обеспечение безопасной жизнедеятельности воспитанников, отсутствие случаев детского травматизма – до 20 % должностного оклада.

3.3. Для медицинских работников:

- организация работы по оздоровлению детей; снижению заболеваемости; организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников (праздники здоровья, дни здоровья, семинары в целях профилактики различных видов заболеваний и т.д.) – до 25% должностного оклада;
- организация 100-процентной диспансеризации и лечения, назначенного врачами-специалистами в ходе диспансеризации, – до 25% должностного оклада;
- организация качественного питания воспитанников – до 15% должностного оклада;
- качественное ведение медицинской документации в установленном порядке – до 15% должностного оклада;
- своевременная и качественная сдача отчетной документации – 10% должностного оклада;
- оформление и образцовое содержание медицинского блока -- до 15% должностного оклада;

3.4. Для работников библиотеки:

- высокая читательская активность воспитанников – до 10% должностного оклада;
- подготовка призеров олимпиад, конкурсов, фестивалей различного уровня -- 5 % за каждого призера;
- профилактическая работа с детьми, формирование культуры здорового образа жизни (отсутствие самовольных уходов, правонарушений среди несовершеннолетних, искоренение вредных привычек и др.) – до 15 % должностного оклада;
- оформление тематических выставок, участие в подготовке и проведении праздников, воспитательных мероприятий – до 15% должностного оклада;
- образцовое содержание библиотеки (содержательное наполнение, эстетические условия, обновление материала) -- до 15% должностного оклада;
- качественное ведение номенклатурной документации – до 10% должностного оклада;
- обеспечение сохранности библиотечного фонда – до 15% должностного оклада;
- культурно-оздоровительная работа с детьми в летний период – до 20% должностного оклада;

- обеспечение безопасной жизнедеятельности воспитанников, отсутствие случаев детского травматизма – до 20 % должностного оклада.

3.5. Для работников бухгалтерии:

- разработка новых программ, нормативной документации, положений; подготовка экономических расчетов – до 30% должностного оклада;

- освоение и использование в работе средств программного обеспечения ведения бухгалтерского учета и электронного документооборота -- до 25% должностного оклада;

- проведение мероприятий внутреннего контроля работы бухгалтерской службы – до 25% должностного оклада;

- соблюдение финансово-бюджетной дисциплины, эффективное и целевое расходование средств – до 50% должностного оклада;

- своевременное и качественное предоставление отчетной документации – до 25% должностного оклада;

- обеспечение сохранности документации -- до 50% должностного оклада.

3.6. Для водителя автомобиля:

- образцовое содержание объекта (гаража и прилегающей территории) в соответствии с требованиями СанПиНа – 15% ставки заработной платы;

- обеспечение безопасности перевозок детей, отсутствие ДТП, замечаний -- до 25% ставки заработной платы;

- постоянное поддержание автобуса в рабочем состоянии – до 50%;

- качественное ведение отчетной документации по расходованию бензина – до 15% ставки заработной платы;

3.7. Для обслуживающего персонала (повар, кухонный рабочий, кладовщик, кастелянша, сторож, дворник, уборщик, рабочий по к/обслуживанию здания и т.д., а также для младший воспитатель):

- образцовое содержание участка в соответствии с требованиями СанПиНа – 15% ставки заработной платы;

- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок -- до 15% ставки заработной платы;

- применение передовых методов труда; высококачественное выполнение работы – до 25% ставки заработной платы;

- обеспечение бесперебойной работы оборудования, техники, различной аппаратуры и др. – до 25% ставки заработной платы.

- отсутствие замечаний в ходе ревизий и проверок вышестоящими организациями – до 25% ставки заработной платы;

- отсутствие случаев травматизма – до 50% ставки заработной платы;

- участие в текущем ремонте помещений и подготовке учреждения к новому учебному году (кроме рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий) – до 15% ставки заработной платы;

- участие в благоустройстве территории – до 15% ставки заработной платы.

3.8. Установление условий премирования, не связанных с эффективным обеспечением воспитательно-образовательного процесса, не допускается.

4. Порядок распределения и установления размера премий

4.1. Распределение премиального фонда осуществляется комиссией по определению условий оплаты труда работникам учреждения (тарификационной комиссией).

4.2. Размер премии, устанавливаемый конкретному работнику, максимальным пределом не ограничивается.

4.3. Директор учреждения или руководитель структурного подразделения представляет в комиссию информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

Представляемые к премированию работники имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения. Комиссия принимает решение об установлении и размере премии открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии директор издает приказ об установлении и размере премии с указанием источника выплат.

5. Условия изменения или прекращения премиальных выплат

5.1. Премиальные выплаты в течение года могут быть изменены, либо прекращены в зависимости от показателей деятельности учреждения, личного участия работника в деятельности учреждения.

5.2. Изменение или прекращение премиальных выплат в течение года производится на основании приказа директора по представлению руководителя структурного подразделения и с согласия комиссии.

5.3. Основанием для снижения или лишения премии может служить:

- грубое нарушение Устава учреждения, Правил внутреннего трудового распорядка;

- наличие обоснованных жалоб со стороны воспитанников, работников учреждения, отраслевого ведомства;

- неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине, возложенных на него трудовых обязанностей, поручений, заданий руководства;

- наличие обоснованных выводов и замечаний проверяющих комиссий о нарушении трудовой, финансовой дисциплины, качества оказываемых услуг и прочее работником учреждения;

- резкое снижение показателей, по которым устанавливается премия;

- наличие дисциплинарного взыскания;

- прочие основания, следствием которых явилось ухудшение воспитательно-образовательной, финансовой, хозяйственной деятельности учреждения.

5.4. Основанием для назначения премии может служить снятие с работника дисциплинарного взыскания.

6. Заключительные положения

- 6.1. Учреждение имеет право дополнять и изменять отдельные пункты данного положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.
- 6.2. Приложения 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 прилагаются.
- 6.3. Настоящее Положение вступает в силу с 01.01.2016 года.