

ПРИНЯТО:
Общим собранием трудового коллектива
ГКУСО РО
Таганрогского центра помощи детям № 7
Протокол № 1 от 23.04. 2017 г.



СОРТАСОВАНИЕ
Председатель ПК
Т.А. Шебанова

УТВЕРЖДЕНО:
Приказом ГКУСО РО
Таганрогского центра помощи детям № 7
от «23» 04. 2017 г. № 49-09



Директор
С.В. Поленова

ПОЛОЖЕНИЕ о премиальных выплатах по итогам работы работникам ГКУСО РО Таганрогского центра помощи детям № 7

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным и областным законодательством, постановлением Правительства Ростовской области от 09.11.2016 № 765 «Об оплате труда работников государственных учреждений бюджетных, автономных и казенных учреждений системы образования Ростовской области, государственных казенных учреждений социального обслуживания Ростовской области центров помощи детям, оставшимся без попечения родителей» в целях поощрения за результаты труда.

2. Порядок и условия премирования работников учреждения

- 2.1. Работникам учреждения осуществляются премиальные выплаты по итогам работы за календарный год.
- 2.2. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.
- 2.4. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя учреждения в соответствии с настоящим Положением.
- 2.5. Система показателей и условия премирования работников разрабатывается учреждением самостоятельно, утверждается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.
- 2.6. При определении показателей и условий премирования учитываются:
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
 - 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;
 - соблюдение исполнительской дисциплины;
 - обеспечение сохранности государственного имущества и др.
- 2.7. 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 разных категорий работников разрабатываются комиссией по определению условий оплаты труда работников и прописываются в настоящем положении.

3. Условия установления премиальных выплат

3.1. Для педагогических работников:

3.1.1. Для воспитателя:

- позитивное отношение к учебе, уровень освоения общеобразовательных или адаптированных программ обучающимися воспитанниками в соответствии с их способностями и возможностями состояния здоровья (поступление выпускников в профессиональные учебные заведения) – до 15% должностного оклада;
- подготовка призеров олимпиад, конкурсов, фестивалей разных уровней – до 10% за каждого призера;
- профилактическая работа с детьми, формирование культуры здорового образа жизни (отсутствие самовольных уходов, правонарушений среди несовершеннолетних, искоренение вредных привычек и др.) – до 25% должностного оклада;
- подготовка воспитанников к жизни в семье; плодотворная работа с родителями и общественностью по вопросам определения детей в семью (мониторинг) -- до 25% должностного оклада;
- участие в мероприятиях по сопровождению замещающих семей – до 25% должностного оклада;
- культурно-оздоровительная работа с детьми в летний период (работа с воспитанниками в загородном лагере, участие в работе лагеря на базе учреждения) – до 30% должностного оклада;
- постинтернатное сопровождение выпускников (оказание реальной помощи в решении возникших жизненных проблем в целях недопущения кризисного состояния), – до 25% должностного оклада;
- участие в инновационной и научно-методической деятельности; разработка и внедрение 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 20% должностного оклада;
- участие в педагогических конкурсах, в подготовке и проведении областных семинаров – до 100% должностного оклада;
- высокая результативность проведения мероприятий разного уровня – до 15% должностного оклада;
- публикации из опыта работы – до 25% должностного оклада;
- образцовое содержание помещений, закрепленных за семейно-воспитательной группой (содержательное наполнение, эстетические условия, творчество, периодичность пополнения и обновления материала) – до 15% должностного оклада;
- обеспечение безопасной жизнедеятельности воспитанников, отсутствие случаев детского травматизма – до 25% должностного оклада;

- непосредственное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий, влияющих на имидж учреждения – до 50% должностного оклада;

- личное участие в общественной жизни учреждения – до 20% должностного оклада.

Настоящие условия и критерии установления премиальных выплат педагогическим работникам изложены в Приложении 1.

3.1.2. Для социального педагога, педагога-психолога, педагога-организатора, инструктора по труду:

- позитивное отношение к учебе, уровень освоения общеобразовательных или адаптированных программ обучающимися воспитанниками в соответствии с их способностями и возможностями состояния здоровья (поступление выпускников в профессиональные учебные заведения) – до 15% должностного оклада;

- результативность коррекционно-развивающей работы с детьми – до 25% должностного оклада;

- культурно-оздоровительная работа с детьми в летний период (работа с воспитанниками в загородном лагере, участие в работе лагеря на базе учреждения) – до 30% должностного оклада;

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

- реализация программы постинтернатного сопровождения выпускников – до 25% 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 30% должностного оклада;

- работа с родителями и общественностью по вопросам определения детей в семью -- до 50% должностного оклада;

- оформление и образцовое содержание кабинета – до 15% должностного оклада;

- обеспечение безопасной жизнедеятельности воспитанников, отсутствие случаев детского травматизма – до 25% должностного оклада;

- непосредственное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий, влияющих на имидж учреждения, – до 50% должностного оклада;

- личное участие в общественной жизни учреждения – до 20% должностного оклада.

Настоящие условия и критерии установления премиальных выплат социальному педагогу, педагогу-психологу, педагогу-организатору изложены в Приложении 2.

3.1.3. Для педагога дополнительного образования, музыкального руководителя, инструктора по физической культуре:

- уровень освоения общеразвивающих программ в соответствии со способностями и возможностями состояния здоровья воспитанников – до 25% должностного оклада;
- освоение специализированных программ для детей с ОВЗ
- результативность коррекционно-развивающей работы с детьми – до 50% должностного оклада;
- качество подготовки воспитанников для участия в конкурсах разного уровня (победители 1,2,3 места) – до 50% должностного оклада;
- культурно-оздоровительная работа с детьми в летний период (работа с воспитанниками в загородном лагере, участие в работе лагеря на базе учреждения) – до 30% 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 30% должностного оклада;
- оформление и образцовое содержание кабинета – до 15% должностного оклада;
- обеспечение безопасной жизнедеятельности воспитанников, отсутствие случаев детского травматизма – до 25 % должностного оклада;
- непосредственное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий, влияющих на имидж учреждения – до 50% должностного оклада;
- личное участие в общественной жизни учреждения – до 20% должностного оклада.

Настоящие условия и критерии установления премиальных выплат педагогу дополнительного образования, музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре изложены в Приложении 3.

3.2. Для медицинских работников:

- организация работы по оздоровлению детей; снижение 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 30% должностного оклада;
- проведение санитарно-просветительной работы по формированию здорового образа жизни – до 25% должностного оклада;
- организация 100-процентной диспансеризации и лечения, назначенного врачами-специалистами в ходе диспансеризации, – до 50% должностного оклада;
- участие в реализации программ индивидуальной реабилитации детей с ОВЗ, в том числе детей-инвалидов (мероприятия – результат) – до 25% должностного оклада;

- организация качественного питания воспитанников (отсутствие нарушений в ходе внутреннего контроля и проверок вышестоящими организациями) – до 25% должностного оклада;
- качественное ведение медицинской документации в установленном порядке (отсутствие замечаний в ходе проверок) – до 30% должностного оклада;
- своевременная и качественная сдача отчетной документации – до 50% должностного оклада;
- оформление и образцовое содержание медицинского блока -- до 15% должностного оклада;
- непосредственное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий, влияющих на имидж учреждения – до 50% должностного оклада;
- личное участие в общественной жизни учреждения – до 20% должностного оклада.

Настоящие условия и критерии установления премиальных выплат медицинским работникам изложены в Приложении 4.

3.3. Для работников бухгалтерии:

- разработка нормативной документации, положений; подготовка экономических расчетов – до 50% должностного оклада;
- освоение и использование в работе средств программного обеспечения ведения бухгалтерского учета и электронного документооборота -- до 50% должностного оклада;
- проведение мероприятий внутреннего контроля работы бухгалтерской службы; участие в инвентаризации – до 35% должностного оклада;
- правильность формирования заработной платы в условиях обеспечения выполнения целевых показателей – до 30%;
- соблюдение финансово-бюджетной дисциплины, эффективное и целевое расходование средств (отсутствие финансовых в ходе проверок) – до 100% должностного оклада;
- качественное ведение договорной и претензионной работы – до 50%;
- своевременное и качественное предоставление отчетной документации (отсутствие нарушений в сроках и качестве) – до 25% должностного оклада;
- обеспечение сохранности документации -- до 25% должностного оклада.

Настоящие условия и критерии установления премиальных выплат для работников бухгалтерии изложены в Приложении 5.

3.4. Для водителя автомобиля, механика:

- образцовое содержание объекта (гаража и прилегающей территории) в соответствии с требованиями СанПиНа – до 25% ставки заработной платы;
- обеспечение безопасности перевозок детей, отсутствие ДТП, замечаний, травмоопасных ситуаций -- до 80% ставки заработной платы;
- постоянное поддержание автобуса в рабочем состоянии – до 60% ставки заработной платы;

- качественное ведение отчетной документации по расходованию бензина – до 25% ставки заработной платы;
- безотказность и качественное исполнение приказов и распоряжений администрации – до 20% ставки заработной платы.

Настоящие условия и критерии установления премиальных выплат для водителя автомобиля изложены в Приложении 6.

3.5. Для обслуживающего персонала (повар, подсобный рабочий кухни, кастелянша, сторож, дворник, уборщик служебных помещений, рабочий по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по обслуживанию и текущему ремонту здания и др., а также помощник воспитателя):

- образцовое содержание участка в соответствии с требованиями СанПиНа – до 25% ставки заработной платы;
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок – до 30% ставки заработной платы;
- применение передовых методов труда; высококачественное выполнение работы – до 30% ставки заработной платы;
- обеспечение бесперебойной работы оборудования, техники, различной аппаратуры и др. – до 50% ставки заработной платы.
- отсутствие замечаний в ходе ревизий и проверок вышестоящими организациями – до 50% ставки заработной платы;
- отсутствие случаев травматизма – до 50% ставки заработной платы;
- участие в текущем ремонте помещений и подготовке учреждения к новому учебному году – до 30% ставки заработной платы;
- участие в благоустройстве территории – до 25% ставки заработной платы;
- безотказность и качественное исполнение приказов и распоряжений администрации – до 20% ставки заработной платы.

Настоящие условия и критерии установления премиальных выплат для обслуживающего персонала изложены в Приложении 7.

3.6. Для секретаря:

- качественное ведение делопроизводства – до 50% должностного оклада;
- своевременная и качественная подготовка необходимых документов для работы руководителя – до 25% должностного оклада;
- качественная работа с оргтехникой – до 25% должностного оклада;
- организация телефонных переговоров – до 15% должностного оклада;
- организация собраний, совещаний, заседаний – до 25% должностного оклада;
- качественное ведение архивного дела – до 50% должностного оклада;
- непосредственное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий, влияющих на имидж учреждения, -- до 50% должностного оклада;
- личное участие в общественной жизни учреждения – до 20% должностного оклада.

Настоящие условия и критерии установления премиальных выплат для секретаря изложены в Приложении 8.

3.7. Для заведующего складом:

- образцовое содержание участка в соответствии с требованиями СанПиНа – до 25% должностного оклада;
- рациональное использование складских площадей – до 25% должностного оклада;
- обеспечение сохранности товарно-материальных ценностей, соблюдение режимов хранения, правил оформления и сдачи приходно-расходных документов – до 50% должностного оклада;
- качество ведения документации и составления отчетности – до 30% должностного оклада;
- обеспечение бесперебойной работы оборудования, техники и др. оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок – до 50% должностного оклада;
- соблюдение финансово-бюджетной дисциплины, эффективное и целевое расходование средств (отсутствие нарушений в ходе ревизий и проверок вышестоящими организациями) – до 100% должностного оклада;
- отсутствие случаев травматизма – до 50% должностного оклада;
- участие в текущем ремонте помещений и подготовке учреждения к новому учебному году – до 30% должностного оклада;
- участие в благоустройстве территории – до 25% должностного оклада.

Настоящие условия и критерии установления премиальных выплат для заведующего складом изложены в Приложении 9.

3.8. Установление условий премирования, не связанных с качественным оказанием социальных услуг в обеспечении воспитательно-образовательного процесса и социального обслуживания детей, не допускается.

4. Порядок распределения и установления размера премий

4.1. Распределение премиального фонда осуществляется комиссией по определению условий оплаты труда работников учреждения.

4.2. Размер премии, устанавливаемый конкретному работнику по результатам работы за год, может составлять до 300% должностного оклада (ставки заработной платы), т.е. до трех должностных окладов (ставок заработной платы) при наличии денежных средств фонда оплаты труда.

4.3. Директор учреждения или его заместители представляет в комиссию информацию о показателях деятельности работников по итогам года, 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 по итогам календарного года производятся на основании приказа директора и решения комиссии в зависимости от показателей деятельности учреждения, личного участия работника в деятельности учреждения и могут составлять 300 процентов

5.2. 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.

5.3. 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. Настоящее Положение вступает в силу с 01.01.2017 года.