

Согласовано:  
Представитель работников  
\_\_\_\_\_ В.Н. Гребенникова

Утверждаю  
Директор  
\_\_\_\_\_ Э.Н. Лаптева

## ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке премирования работников государственного казенного учреждения  
социального обслуживания Ростовской области центра помощи детям, оставшимся  
без попечения родителей,  
«Новочеркасский центр помощи детям № 1»

### 1. Общие положения

- 1.1. Положение вводится с целью повышения материальной заинтересованности работников в качественных результатах труда в учреждении, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, повышении ответственности за порученный участок работы, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей и развитии образовательного процесса, повышении его эффективности.
- 1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012, Трудовым кодексом РФ, Постановлением Правительства Ростовской области от 09.11.2016 № 765 г. «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений системы образования Ростовской области, государственных казенных учреждений социального обслуживания Ростовской области центров помощи детям, оставшимся без попечения родителей» и коллективного договора.
- 1.3. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки результатов труда и личного вклада каждого работника в обеспечение выполнения уставных задач и принятых в связи с этим обязательств и производится по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.
- 1.4. Основанием для начисления премии работникам учреждения являются данные статистической и бухгалтерской отчетности, оперативного учета, оценки директора учреждения и заместителей директора, справки о замечаниях по качеству труда.

### 2. Условия установления премирования

- 2.1. Премирование работников производится по итогам года как в процентах от должностного оклада, так и в абсолютном размере по следующим показателям:
  - Подготовка призеров конкурсов разных уровней;
  - Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ;
  - Подготовка и проведение открытых мероприятий высокого качества;
  - Участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях) на городском и областном уровнях;
  - Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения у воспитанников и общественности;

- Образцовое содержание, оформление и озеленение группы, участков, уход за растениями;
  - Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, ведение документации и т.д.);
  - Успешное и добросовестное исполнением работником своих должностных обязанностей;
  - Инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
  - Качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
  - Участие и выполнение особо важных работ и мероприятий;
  - Соблюдение исполнительской дисциплины;
  - Обеспечение сохранности государственного имущества;
  - Своевременное и качественное предоставление отчетности;
  - Разработка новых программ, нормативной документации, положений; подготовка экономических расчетов;
  - Высокий коэффициент сохранения здоровья воспитанников, снижение заболеваемости воспитанников, организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников (праздники здоровья, дни здоровья, семинары с воспитанниками и воспитателями в целях профилактики различных видов заболеваний и т.п.);
  - Отсутствие обоснованных жалоб на качество оказанных социально-бытовых, социально-медицинских, социально-психологических, социально-педагогических, социально-правовых, социально-экономических услуг;
  - Обеспечение безопасной перевозки детей;
  - Отсутствие ДТП, замечаний;
  - Применение передовых методов труда, высококачественное выполнение работы;
  - Участие в текущем и капитальном ремонте;
  - Обеспечение бесперебойной работы оборудования, техники, различной аппаратуры и другое;
- 2.1. Установление условий премирования, не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса, не допускается.
- 2.2. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя.
- 2.3. Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном главным распорядителем областного бюджета, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

### **3. Порядок распределения премирования**

- 3.1. Премирование работников осуществляется комиссией по премированию учреждения на основе индивидуальной оценки результатов труда и личного вклада каждого работника в обеспечение выполнения уставных задач и принятых в связи с этим обязательств.
- 3.2. Комиссия принимает решение об установлении премирования открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии директор учреждения издает приказ о премировании.
- 3.3. Премирование не осуществляется за тот премиальный период, в котором на работника было наложено дисциплинарное взыскание.

#### 4. Условия изменения или прекращения выплат стимулирующего характера

- 4.1. Премирование работников зависит от наличия денежных средств, от показателей деятельности учреждения, личного участия работника учреждения в обеспечении уставной деятельности учреждения. При отсутствии денежных средств премирование не осуществляется.
- 4.2. При определении размера премирования учитываются упущения, за которые отдельные работники лишаются его полностью или частично:
- грубое нарушение Устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, замечания СЭС, других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение финансового года – до 100 %;
  - наличие случаев нарушения санитарных правил, инструкций по охране труда и технике безопасности, инструкций и правил по пожарной безопасности – до 100 %;
  - наличие несчастных случаев – до 10 % за каждый несчастный случай, не относящийся к тяжелым, и до 100 % за тяжелый случай;
  - невыполнение или некачественное выполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией – до 80 %;
  - несвоевременное или некачественное оформление установленной документации, отчетности или информации, либо наличие необоснованных искажений и приписок к ней – до 50 %;
  - нарушение трудовой дисциплины – до 100 %;
  - уклонение работников от прохождения медицинского осмотра или невыполнение ими рекомендаций по результатам проведенных обследований – до 50 %;
- 4.3. Лишение премии производится только за тот учетный период, в котором имели место или выявлены проступки и упущения в работе.