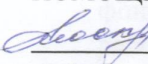


От «Работников»
Председатель Совета
Трудового Коллектива
КГБУ «Топчихинский центр
помощи детям»

 Ю.П.Москвин

«25» мая 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ

И.О. ДИРЕКТОР

КГБУ «Топчихинский
центр помощи детям»

 С.С. Пехотских

ПРИКАЗ

№ 25 от 25.05 2020 г.



ПОЛОЖЕНИЕ **о премировании работников**

Краевого государственного бюджетного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, оказывающего социальные услуги, «Топчихинский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей»

Премирование – это вид единовременного материального поощрения работника по результатам его основной деятельности.

Премирование работников осуществляется в соответствии с п.5 постановления Правительства РФ от 14.10.92г № 785 «О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе Единой тарифной сетки» в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

Конкретные размеры премий работников носят персонифицированный характер и определяются в каждом случае в зависимости от наличия средств фонда оплаты труда в части, предусмотренной на материальное поощрение работников.

На премирование могут использоваться средства экономии по фонду оплаты труда и средства из внебюджетных источников.

1. Общие положения

1.1. Премияльный фонд Центра формируется за счет средств экономии заработной платы. Все сэкономленные средства остаются в распоряжении Центра и изъятию не подлежат.

Вопросы премирования работников решает директор Центра по согласованию с советом трудового коллектива

1.2. Целью премирования является материальное поощрение работников за качественное исполнение функциональных обязанностей, развитие творческой инициативы и активности.

1.3. Премированы могут быть работники, состоящие в штате Центра, а также работники, с которыми заключен срочный трудовой договор на выполнение определенной работы.

1.4. Работникам, труд которых имеет значительный элемент творчества (педагогическим работникам) и не поддается оценке на каждом этапе по объективным показателям, размеры премиальных выплат устанавливаются в зависимости от личного

2

вклада в общий конечный результат работы или посредством экспертных оценок, или сопоставительного анализа по основным критериям.

1.5. Работники, совершившие прогулы, имеющие замечания, выговоры, привлеченные к административной, уголовной ответственности, к премированию не представляются.

2. Порядок премирования

2.1 Бухгалтерия Центра готовит справку за соответствующий период времени о фонде оплаты труда и размере средств, направляемых на единовременное поощрение работников.

2.2. Размер премиальных средств определяется приказом директора Центра.

2.3. Заместитель директора по ВРР и заместитель директора по АХР подают предложения о кандидатурах поощряемых работников и размере премирования каждого в соответствии с вкладом каждого в результаты работы. Данные предложения подаются директору Центра.

2.4. Предложения по премированию работников согласовываются с советом трудового коллектива. Члены совета могут вносить свои предложения.

2.5. Директор Центра издает приказ о единовременном поощрении работников с указанием основания для премирования и размера премии каждого.

2.6. Итоги работы для определения поощряемых работников и размеров премий подводятся по итогам полугодий при наличии экономии фонда заработной платы.

3. Условия премирования

3.1. Основным условием премирования является добросовестное выполнение работником своих должностных обязанностей.

Нарушение трудовой дисциплины, выразившееся в невыполнении Устава Центра, правил внутреннего трудового распорядка, других нормативных актов, зафиксированные в приказах по Центру, служат основанием для снижения или лишения премии.

3.2. Размер премии зависит от конкретного вклада каждого работника в обеспечение высокой результативности воспитательного, производственного процесса и не зависит от стажа работы.

3.3. Работники могут поощряться премией как к юбилейным датам учреждения, так и самого работника. При этом учитывается вклад работника в совершенствование работы учреждения.

4. Показатели премирования

4.1. Педагогические работники премируются за:

- Своевременную и качественную аналитическую работу и планирование учебно-воспитательного процесса;
- Качественное проведение воспитательного процесса с воспитанниками;
- Качество умений, навыков воспитанников (по итогам контроля во всех формах);
- Создание уютной, эстетически оформленной обстановки в квартирах;
- Эффективное использование квартиры в воспитательном процессе;
- Инициативу и творчество в педагогической, методической и общественной работе в Центре;
- Активную творческую работу по самообразованию;
- Внедрение новых форм воспитательной работы;
- Грамотное, качественное ведение документации семьи;
- Отсутствие правонарушений, побегов, проступков воспитанниками семьи;
- Экономное использование членами семьи материальных ресурсов, сохранность имущества семьи.

3

4.2. Обслуживающий персонал премируется за:

- Состояние закрепленных участков работы;
- Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей;
- Содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении

воспитательного процесса;

- Активное участие в жизни Центра;
- Бережное отношение к материальным ресурсам.

4.3. Заместители директора, административный персонал кроме общих оснований премируются за:

- Личный вклад в обеспечение эффективности воспитательного процесса;
- Внедрение инновационных технологий, обобщение и распространение

передового опыта работы;

- Эффективный контроль за ходом воспитательного процесса;
- Качественное и своевременное ведение документации.

4.4. Директор Центра премируется на основании приказа Министерства образования и науки Алтайского края.



Прошнуровано, пронумеровано и
закреплено печатью
3 (три)) листов
и.о. директора Центра
/С.С.Пехотских /
«15» мая 2010 г.