

Утверждено

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

На общем собрании
коллектива МБУДО «ДДТ»
Протокол № 1
«03» сентября 2024г.

Председатель профсоюзного
комитета МБУДО «ДДТ»
 Е.В. Кучина
«03» сентября 2024г.

Директор МБУДО
«ДДТ»
В.Н. Беспалова
Приказ № 52
От «03» сентября 2024г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании сотрудников МБУДО «ДДТ»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано на основе Постановления Администрации города Бийска Алтайского края №2336 от 31.08.2012г. «Об утверждении Положения о формировании системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования детей и муниципальных бюджетных учреждений, реализующих программы дополнительного образования», Постановлениями Администрации города Бийска от 08.04.2009 №592 «О переходе на новые системы оплаты труда работников муниципальных учреждений города Бийска», от 29.05.2012 №1453 «О переходе на новую систему оплаты труда в муниципальных бюджетных образовательных учреждениях дополнительного образования детей и муниципальных бюджетных учреждениях, реализующих программы дополнительного образования».

1.2. В настоящем положении под премированием следует понимать поощрение работников за добросовестный, эффективный труд. Оно заключается в выплате работникам денежных сумм сверх размера должностного оклада.

1.3. Настоящее положение ориентировано на принципы, заложенные в новой системе оплаты труда: разработано в целях поощрения сотрудников МБУДО «ДДТ» (далее Учреждения), повышения качества труда и мерах социальной поддержки работников Учреждения.

1.4. Настоящее положение является локальным нормативным актом Учреждения.

1.5. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.

1.6. Премирование работников Учреждения производится:

- за счёт экономии ФОТ Учреждения (при её наличии);
- из средств, полученных в результате предоставления платных услуг.

Размер премии максимальным размером не ограничивается, на рабочие дни не пересчитывается.

1.7. Премии работникам Учреждения назначаются при следующих условиях:

- наличие стажа работы в Учреждении по данной должности не менее двух рабочих недель;
- отсутствие случаев травматизма обучающихся во время занятий и воспитательных мероприятий, во время которой ответственность за жизнь и здоровье детей была возложена на данного педагога (для педагогических работников);
- отсутствие случаев травматизма по причине несоблюдения правил охраны труда на рабочем месте (для всех категорий работников);
- отсутствие обоснованных письменных заявлений и жалоб со стороны обучающихся, их родителей (или иных законных представителей) и нарушений Правил внутреннего трудового распорядка;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

Не подлежит премированию лица, не участвующие в производственном процессе, а именно:

-женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком;

-работники, написавшие заявление на отпуск без сохранения заработной платы, длительном педагогическом отпуске, сроком до одного года, при условии отсутствия отработанных дней в текущем месяце.

1.8. Премирование производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

Показатели	Руб.
П.1. Выполнение больших объёмов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами, а также срочных, непредвиденных работ.	до 15000
П.2. Организацию работы с высокой численностью детского коллектива, превышающего план комплектования, и большого количества групп соответствующих по численности комплектованию по итогам каждого месяца.	до 5000
П.3. Активное участие в подготовке учреждения к новому учебному году;	до 5000
П.4. За достижения высоких результатов деятельности; высокий уровень подготовки лауреатов и победителей участников образовательного процесса.	до 5000
П.5. Организация, проведение и активное участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения у обучающихся, родителей, общественности.	до 20000
П.6. За высокое качество исполнения трудовых обязанностей;	до 3000
П.7. Качественную организацию воспитательной работы и мероприятий с обучающимися, проведение и организацию на высоком уровне массовых мероприятий.	до 10000
П.8. К праздничным дням, юбилейным датам, профессиональному празднику, а также в связи с выходом на пенсию	до 25000
П.9. Продолжительная и безупречная работа в организации;	до 15000
П.10. Благоустройство прилегающей территории; оформление кабинета, выставки	до 2000
П. 11. Качественное ведение рабочей и отчётной документации.	до 1000
П.12. К празднованию дня создания ФНПР (Федерации независимых профсоюзов России) 19 сентября	до 5000
П.13. Ко Дню профсоюзного активиста Алтайского края (ноябрь)	до 5000
П.14. Молодым специалистам	до 3000
П.15. За организацию эффективной деятельности по наставничеству	до 5000
П.16. За эффективное взаимодействие в образовательном процессе с обучающимися и их родителями (законными представителями) на ИКОП «Сферум».	до 3000

1.9. Работник может быть премирован одновременно несколькими видами премий в соответствии с настоящим Положением.

1.10. Премирование работников рассматривается директором Учреждения ежемесячно и осуществляется в случае наличия экономии ФОТ (фонда оплаты труда). Основанием для премирования могут служить: итоги работы учреждения за месяц, полугодие, год; сведения,

содержащиеся в приказах Учредителя и Учреждения; сведения по итогам учрежденческого контроля; ходатайства или материалы, подготовленные руководящими работниками на подчинённых сотрудников; ходатайства или материалы выдвинутые решениями общего собрания коллектива, Педагогического совета, Управляющего совета.

1.11. Премирование работников осуществляются на основании приказа директора, где определяется размер этой выплаты.

2. Порядок полного (или частичного) лишения премии.

2.1. Премии могут быть сняты полностью или уменьшены на основании приказа директора в случаях:

№	Описание для полного или частичного лишения премии	% лишение премии
1	Нарушение Устава, Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных актов ОУ, распоряжений администрации.	100%
2	Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, требований охраны труда и противопожарной безопасности.	100%
3	Жалобы родителей и иных лиц на нарушение педагогом норм педагогической этики, правил поведения и работы с детьми, а также на низкое качество обучения, подтверждённое результатами проведённого служебного расследования.	50%-100%
4	Получение обучающимся или работником, посетителем учреждения травмы или иного повреждения здоровья по вине работника учреждения.	100%
5	Повреждение имущества учреждения в связи с ненадлежащим исполнением должностных обязанностей.	100%
6.	Нарушение морально-этических норм работниками Учреждения при исполнении своих должностных обязанностей.	50%-100%

2.2. Разрешение споров по вопросам премирования (снижение или лишение премии) производится по результатам собеседований директора с профсоюзным комитетом (если сотрудник является членом профсоюзной организации) или конфликтной комиссии, формируемой для разрешения трудовых споров.

Заявления от работников о несогласии с решением, о лишении или снижении премии рассматриваются конфликтной комиссией в 3-х дневный срок.

3. Меры социальной поддержки работников Учреждения.

3.1. В пределах экономии выделенного фонда заработной платы, в том числе за счёт вакантных ставок, средств поступивших от реализации платных услуг, работникам Учреждения может выплачиваться материальная помощь в связи с чрезвычайными обстоятельствами в размере до 20000 рублей:

3.1.1. Смерть ближайшего родственника сотрудника;

3.1.2. При длительном лечении сотрудника (более одного месяца);

3.1.3. Дорогостоящего лечения сотрудника (ближайшего родственника).

3.1.4. При рождении ребёнка.

4. Порядок принятия и срок действия положения

Положение принимается общим собранием коллектива. Положение может быть изменено единолично приказом директора в части 1 пп. 1.1, остальные части могут изменяться только решением общего собрания коллектива. Положение действует до принятия следующего Положения.