

Мнение выборного
органа первичной профсоюзной
организации учтено
(протокол от 25.01 2018)
Председатель ПК
А.В. Чикмарева



УТВЕРЖДЕНО:
приказом директора
от « 25 » января 2018 года
* № 24

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Центр развития творчества детей и юношества» города Нерюнгри
(МБУДО «ЦРТДиЮ»)**

1. Общие положения

1.1. В целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении эффективности и качества их труда, стимулирования инновационных процессов в образовательной практике и творческой инициативы работников, в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Центр развития творчества детей и юношества» города Нерюнгри (далее – учреждение) вводится премирование, которое является составной частью системы оплаты труда.

1.2. Положение о премировании работников Учреждения (далее - Положение) разработано на основании Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Нерюнгринской районной администрации, утвержденного Постановлением Нерюнгринской районной администрации от 17.01.2013 года №40 (с внесенными в него изменениями), в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12..2012 года № 273- ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом учреждения.

1.3 . Фонд премирования складывается за счет экономии фонда оплаты труда.

1.4. Премирование работников осуществляется в пределах средств субсидии, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, предоставленной учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направленной на оплату труда работников.

1.5. Неиспользованные в текущем отчетном периоде (1 квартал, 1 полугодие, 9 месяцев, год) средства материального стимулирования и средства, полученные от экономии по заработной плате, изъятию не подлежат и используются в последующих отчетных периодах в пределах финансового года.

1.6. Премирование распространяется на всех работников, включая совместителей, а также работников, работающих в учреждении на условиях почасовой оплаты труда (кроме руководителя).

Работники, принятые на работу по срочному трудовому договору на срок до двух месяцев, не премируются.

1.7. Размер премирования руководителя, порядок и критерии его выплат устанавливаются в соответствии с порядком и условиями, предусмотренными муниципальными нормативными правовыми актами и утверждаются Муниципальным казенным учреждением Управление образования Нерюнгринского района.

1.8. Размеры премирования заместителей руководителя, порядок и критерии их выплат устанавливаются в соответствии с порядком и условиями, предусмотренными настоящим

СД

2. Порядок премирования

2.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в учреждении установлены следующие виды премий:

- премия по итогам работы;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

2.2. Премирование может осуществляться как по итогам работы за определенный период времени, так и разовое.

2.3. Премирование по итогам работы производится по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год (далее отчетный период). В связи с невозможностью перехода денежных средств на следующий финансовый год, премия по итогам работы за год может выплачиваться в два приема: в ноябре – по итогам предварительного анализа, с последующей корректировкой в декабре – по итогам окончательного анализа работы за год.

2.4. При премировании по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.

2.5. Разовые премии выплачиваются за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

2.6. Распределение премиальных средств между работниками производится комиссией, в состав которой входят: руководитель учреждения, заместители руководителя, руководители структурных подразделений, председатель первичной профсоюзной организации и председатель Управляющего совета. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола издается приказ.

2.7. Выплата премии производится на основании приказа руководителя учреждения.

2.8. Каждый работник премируется индивидуально по представлению руководителя структурного подразделения. Размер его премии определяется в зависимости от личного вклада в результаты работы.

2.9. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении. Максимальным размером указанные выплаты не ограничены.

При начислении премии в процентном отношении к заработной плате, учитывается вся заработная плата с учетом всех выплат, предусмотренных Положением об оплате труда работников учреждения (Приложение №2 к коллективному договору), начисленная работнику в отчетном периоде за фактически отработанные дни.

2.10. В случае увольнения работника отработавшего не полный отчетный период, решение о выплате премии принимается с учетом обстоятельств, послуживших увольнению (при обстоятельствах, вызвавших нарушение образовательного процесса, нарушения Правил внутреннего трудового распорядка и других виновных действий, подтвержденных в надлежащем порядке, премия не выплачивается).

2.11. Если работник проработал неполный отчетный период в связи с отпуском, временной

фактически отработанному времени в отчетном периоде.

2.12. Не использованные средства премирования отдельных работников по объективным причинам (не отработавших полностью норму рабочего времени и не выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не достигнувших критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности) могут быть направлены на увеличение размеров премирования других работников.

3. Условия премирования

3.1. Премирование работников производится на условиях выполнения показателей премирования по каждой категории работников, установленных в разделе 4 настоящего Положения, а также с учетом позиций, указанных в пункте 2.4. настоящего Положения.

Пересмотр показателей премирования производится не чаще одного раза в год. Об изменении показателей премирования работники должны быть извещены не позднее, чем за месяц до начала отчетного периода.

3.2. Основным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя премирования работником, а также объективность и достоверность предоставляемой ими информации.

3.3. Работнику, не выполнившему в полном объеме показатели премирования, премия начисляется с учетом понижающего коэффициента (до 100%) в зависимости от объема невыполнения показателей.

3.4. Если работник совершил в течение отчетного периода дисциплинарный проступок (статья 192 ТК РФ), то он не премируется за этот период, при условии, если за это к работнику было применено дисциплинарное взыскание согласно статьям 192, 193 Трудового кодекса РФ.

3.5. Отсутствие дисциплинарных взысканий за отчетный период считается общим для всех работников условием премирования независимо, от выполнения показателей.

4. Показатели премирования

4.1. Административно-управленческий персонал:

- ✓ высокое качество подготовки и исполнения административно-управленческих решений, распорядительных документов, локальных актов;
- ✓ своевременный и высокий уровень контроля за качеством образовательного и воспитательного процесса, объективное оценивание результатов образовательной подготовки обучающихся;
- ✓ обеспечение учета, эффективного использования, сохранности развития материально-технической базы, санитарно-гигиенического режима, охраны труда, противопожарной безопасности, учета, систематизации и хранения документации;
- ✓ постоянное активное внедрение и использование современных образовательных технологий в деятельности учреждения;
- ✓ вовлечение педагогически запущенных обучающихся, обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в творческую, общественно-полезную деятельность.

4.2. Педагогические работники:

- ✓ апробация, внедрение и разработка новых инновационных технологий и методик дополнительного образования;
- ✓ высокие количественные и качественные результаты обучающихся на городском районном, республиканском и российском уровнях;
- ✓ ведение работ в условиях проведения эксперимента в рамках выполнения федеральных, республиканских, районных и иных утвержденных программ;
- ✓ работа с одаренными детьми, детьми-инвалидами, трудными (стоящими на разных видах учета).

4.3. Служащие:

- ✓ своевременное и качественное предоставление отчетности;

- ✓ оперативность выполнения заявок.

4.4. Рабочие:

- ✓ содержание образовательного учреждения в образцовом состоянии;
- ✓ оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.

5. Заключительные положения

5.1. Выплаты, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы, исчисляемой в случаях, установленных действующим законодательством, и учитываются при всех расчетах, связанных с оплатой труда.

5.2. Расходы по премиальным выплатам относятся к расходам на оплату труда.

5.3. Контроль по расходованию премиальных средств осуществляется главным бухгалтером МУ ЦБ (договор безвозмездного оказания услуг на ведение бухгалтерского учета от 15.09.2016 года между Муниципальным бюджетным учреждением дополнительного образования «Центр развития творчества детей и юношества» города Нерюнгри и Муниципальным учреждением «Централизованная бухгалтерия муниципальных учреждений Нерюнгринского района») и руководителем учреждения.