

Принято на общем собрании
работников
протокол № 2 от 28.11.2017 г.

Согласовано с профсоюзным
комитетом МБОУ ДО «ДДЮТ»
28.11.2017

председатель  Л.Ю.Демичева



**Положение о премировании
работников муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования
«Дворец детского и юношеского творчества имени А.А. Алексеевой».**

1. Общие положения.

1.1. Премирование работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Дворец детского и юношеского творчества имени А.А. Алексеевой» (далее - Учреждение) производится на основании настоящего Положения, разработанного на основании Постановления мэрии города Череповца «Об утверждении порядка и условия установления и применения окладов, коэффициентов, стимулирующих, компенсационных и иных выплат (доплат, надбавок, премий и других) руководителям, заместителям руководителя, главным бухгалтерам и работникам муниципальных образовательных учреждений, порядка исчисления заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений» от 11.02.2010 № 435, Территориального отраслевого соглашения по муниципальным образовательным учреждениям, подведомственным управлению образования мэрии города Череповца на 2014-2017 годы. Целью премирования является усиление материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

Положение о премировании разрабатывается администрацией Учреждения, согласовывается с профсоюзным комитетом, принимается общим собранием работников и является неотъемлемой частью коллективного договора.

2. Источники и периодичность премирования.

2.1. Премияльный фонд формируется за счет средств стимулирующего фонда оплаты труда и составляет не менее 20% части стимулирующего фонда, подлежащего распределению в коллективе Учреждения.

2.2. Премияльный фонд Учреждения распределяется, как правило, ежемесячно, но не реже одного раза в квартал.

3. Показатели премирования.

3.1. Премияльные выплаты устанавливаются в соответствии с показателями премирования, являющимися приложением к Положению:

3.1.1. Обобщение передового педагогического опыта;

3.1.2. Победа в профессиональных конкурсах;

3.1.3. Качественная подготовка и участие в проведении методических, организационных, управленческих, досугово-массовых мероприятиях, проводимых учреждением;

3.1.4. Качественная подготовка учащихся к участию в мероприятиях различных уровней;

3.1.5. Проведение мероприятий, работ, направленных на формирование положительного имиджа учреждения, по поручению администрации.

4. Порядок начисления премий.

4.1. Размер премиального фонда определяется на основании настоящего Положения и информации о размерах стимулирующего фонда Учреждения на распределение, которая ежемесячно направляется МКУ «Централизованная бухгалтерия по обслуживанию учреждений образования» в Учреждение в письменной форме. Указанный документ заверяется подписью директора Учреждения, печатью Учреждения и размещается на информационном стенде.

Копия указанного документа, заверенная подписью директора Учреждения, печатью Учреждения, направляется председателю профкома (срок хранения – 3 года).

4.2. В целях достижения гласности в распределении премиального фонда в Учреждении оформляется и вывешивается справочно-информационный стенд, на котором размещаются региональные, городские нормативно-правовые документы, локальные акты Учреждения, регулирующие распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения, в том числе премиального фонда. Размер премиального фонда может изменяться в зависимости от изменения стимулирующего фонда оплаты труда Учреждения. Распределение премий производится строго в пределах имеющегося премиального фонда Учреждения. При недостаточности денежных средств фонда оплаты труда размер премии может быть уменьшен, а при отсутствии денежных средств премия не выплачивается.

4.4. Премияльные выплаты устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) в месяц и производятся ежемесячно пропорционально фактически отработанному времени.

4.5. Начисление премии производится бухгалтером МКУ «Централизованная бухгалтерия по обслуживанию учреждений образования» при наличии средств стимулирующего фонда оплаты труда Учреждения, на основании приказа директора Учреждения.

Премия выплачивается работнику Учреждения вместе с заработной платой в установленные сроки.

4.6. Распределение премиального фонда оплаты труда работников Учреждения носит государственно-общественный характер и осуществляется Комиссией по распределению премиального фонда (далее - Комиссия).

4.7. В состав Комиссии входят представители администрации Учреждения, Совета Учреждения, председатель профкома, другие представители трудового коллектива. Персональный состав Комиссии принимается общим собранием работников (обязательно присутствие 2/3 от общего числа работников, включая совместителей), по согласованию с профкомом Учреждения, и утверждается приказом директора Учреждения. К протоколу указанного собрания прилагается оформленный по правилам регистрационный лист. Протокол собрания без регистрационного листа недействителен. Протокол хранится у директора Учреждения, копия - у председателя профкома.

4.8. Комиссия правомочна принять решение только в случае присутствия на заседании не менее 2/3 членов Комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом, который

подписывают все члены Комиссии, участвовавшие в ее работе. Отсутствие единого согласованного решения отражается в протоколе.

4.9. Комиссия приступает к распределению денежных средств только при наличии документа, обозначенного в п. 4.1. настоящего Положения.

Ответственность за соблюдение данного порядка несет директор Учреждения.

5. Перечень нарушений в работе, при которых премирование работника может не производиться.

5.1. Премирование работника может не производиться в следующих случаях:

- нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического и токсического опьянения;
- нарушение правил техники безопасности и норм охраны труда;
- нарушение санитарно-гигиенического режима Учреждения;
- нарушение требований трудового законодательства и локальных актов Учреждения;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб;
- ухудшение качества оказываемой образовательной услуги;
- наличие дисциплинарного взыскания;
- случаи детского травматизма во время пребывания в Учреждении;
- нарушение этики поведения.