

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации


С.А.Некрасова
«09» сентября 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУДО МУК г.Ставрополя


В.Ф. Иванников
«09» сентября 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ СОТРУДНИКОВ МБУДО МУК г. Ставрополя

Настоящее положение разработано с целью повышения творческой активности работников МБУДО МУК г. Ставрополя, стимулирования за высокое качество работы, закрепление в МБУДО МУК г. Ставрополя высококвалифицированных кадров.

Премирование работников производится в пределах планового фонда оплаты труда при наличии его экономии в соответствии с локальными актами и результатами труда. При наличии фонда экономии заработной платы возможно увеличение премии.

1. Общие положения

1.1. Премии, выплачиваемые работникам МБУДО МУК г. Ставрополя, предельными размерами не ограничиваются и зависят от личного вклада по результатам работы. Премирование работников осуществляется приказом руководителя МБУДО МУК г. Ставрополя согласно положению, утвержденному профсоюзным комитетом МБУДО МУК г. Ставрополя.

1.2. Размер премий (в том числе и максимальных) определяется руководителем МБУДО МУК г. Ставрополя по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.3. Премии начисляются с учетом фактически отработанного времени в процентах к должностному окладу или ставке заработной платы при наличии экономии фонда оплаты труда, также могут начисляться в конкретно указанной сумме.

2. Условия, размеры и порядок премиальных выплат

2.1. Премиальные выплаты работникам производятся:

- по итогам успешной работы в течение учебного года;
- по итогам успешной работы за календарный год;
- по итогам работы за квартал;
- по итогам конкретных мероприятий;

- к праздничным датам(23 февраля, 8Марта, День учителя, Новый год, юбилейные даты учреждения);
- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.
- за высокие результаты и добросовестный труд.

2.2 Порядок установления премиальных выплат.

2.2.1. Заместители директора, руководители структурных подразделений вносят в комиссию по распределению премиальных выплат Учреждения предложения по премированию работников.

2.2.2. Состав комиссии по распределению премиальных выплат утверждается приказом директора Учреждения. В рабочую комиссию включаются представитель педагогического персонала, представитель прочего персонала, представитель администрации и представитель профсоюза.

Комиссия обсуждает итоги деятельности работников за премируемый период согласно настоящему Положению. Решение о назначении премии комиссия отражает в протоколе заседания. На основании решения комиссии директор Учреждения издает приказ о премировании. Выплата премии оформляется приказом директора Учреждения.

2.2.3.Размеры и порядок выплат премий директору Учреждения устанавливаются учредителем.

2.2.4.Размер премии определяется для каждого сотрудника конкретной денежной суммой в соответствии с коэффициентом трудового участия, определенного на основании показателей пункта 3 данного Положения.

2.2.5. Максимальный размер премии по итогам работы не ограничивается и зависит только от финансового положения учреждения.

2.2.6.Выплата премии облагается налогами в соответствии с действующим законодательством, учитывается при исчислении среднего заработка.

2.2. 7. Премии работникам МБУДО МУК выплачиваются , как правило, одновременно с заработной платой за отчетный период и включается в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

2.2.8. Премия выплачивается в полном размере работникам, проработавшим полный отчетный период. Лицам поступившим на работу в течении отчетного периода, премия может выплачиваться как в полном, так и не в полном размере по решению директора МБУДО МУК. Работники, проработавшие весь отчетный период, и прекратившие работу в МБУДО МУК до момента выплаты премии, по решению директора МБУДО МУК могут быть премированы в полном размере за указанный отчетный период.

2.2.8. Размер премии устанавливается приказом директора МБУДО МУК, как в абсолютной величины, так и в процентах от должностного оклада. Максимальным размером не ограничивается.

3. Показатели премиальных выплат

- 3.1. Подготовка к учебному году, качественное проведение важных организационных мероприятий;
- 3.2. Занятие призовых мест обучающимися на городских, краевых, общероссийских и международных конкурсах, соревнованиях и олимпиадах;
- 3.3. За личное участие и победу сотрудников в городских, региональных и федеральных конкурсах;
- 3.4. Личный творческий вклад в оснащение образовательного процесса Учреждения (итоги смотров-конкурсов, авторских проектов и др.), особые заслуги перед Учреждением;
- 3.5. Разработка и реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности, а также представление творческого опыта работы на открытых занятиях для коллег города и участие в других мероприятиях Учреждения по распространению опыта работы;
- 3.6. За проведение мероприятий, способствующих развитию материально-технической базы Учреждения;
- 3.7. Разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, энергии, а также улучшению условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности;
- 3.8. За особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения);
- 3.9. Внедрение новых методов и технологий в работе;
- 3.10. За эффективную работу по подбору, найму, адаптации и оценки персонала;
- 3.11. Большой объем дополнительной работы или работы, не входящей в круг основных обязанностей, если за нее не была установлена надбавка или доплата; коэффициент трудового участия;
- 3.12. В связи с юбилейной датой работника-50,55,60,65,70,75,80.

4. Источники премирования работников, формирование премиального фонда

Денежные средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда, образовавшейся в связи с наличием неиспользованной компенсационной или стимулирующей его частей (в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования, за счет вакантных должностей, за счет экономии стимулирующей части фонда оплаты труда и т.д.), работникам выплачиваются в виде премии.

5. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии

5.1. Размеры премии работнику могут быть уменьшены по причине:

- нарушения правил внутреннего трудового распорядка(опоздание на работу, ранний уход с работы, превышение установленного времени для отдыха и питания);

- нарушения санитарно-эпидемического режима;
- нарушения правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- нарушения инструкции по охране труда и технике безопасности;
- нарушения работником профессиональной этики;
- пассивность в жизни Учреждения;
- обоснованных жалоб со стороны родителей (на низкое качество учебно-воспитательной работы) и персонала (за невнимательное и грубое отношение к детям);
- детского травматизма по вине работника;
- халатного отношения к сохранности материально-технической базы Учреждения;
- несвоевременная сдача документации;
- ошибок в ведении рабочей документации;

5.2. Вознаграждение работнику не выплачивается полностью при:

- совершение работником дисциплинарного проступка на протяжении отчетного периода;
- наличие у работника неснятого дисциплинарного взыскания на протяжении отчетного периода;
- прекращение трудовых отношений с МБУДО МУК;
- неудовлетворительная работа за отчетный период, а также нарушение трудовой дисциплины или ненадлежащее исполнение работником своих должностных обязанностей.

5.3. Все случаи уменьшения размера премии и ее лишения рассматриваются комиссий по распределению премиальных выплат Учреждения в индивидуальном порядке в каждом случае.

5.4. Лишение премии полностью или частично производится за расчетный период, в котором имело место нарушение.

5.5. В отчетный период для расчета премии по итогам работы за год не включаются периоды:

- нахождения работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- временной нетрудоспособности более двух месяцев подряд или трех месяцев суммарной продолжительности;
- пребывание в дополнительных отпусках общей продолжительностью более одного месяца;
- в случае вынужденного прогула.

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. Положение разрабатывается администрацией Учреждения совместно с председателем профсоюзной организации.

6.2. В соответствии со статьей 255 Налогового кодекса РФ расходы по выплате премий, предусмотренных настоящим положением, относятся к расходам на оплату труда.

6.3. Контроль использования фонда премирования возлагается на руководителя учреждения.

