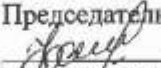


Приложение № 6
к коллективному договору
от «23» мая 2018 года

Согласовано
Председатель ПК
 Ю.В. Подчалимова
протокол №18 от «05» июня 2018 г.

Утверждаю
директор МБУ ДО ЦДОД
 Шалнова М.Е.
приказ №75 от 05.06.2018 г.



ПОЛОЖЕНИЕ **о премировании работников**

муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
Октябрьского района города Ростова-на-Дону
«Центр дополнительного образования детей»

Положение обсуждено и принято
на общем собрании трудового коллектива
протокол №11 от «05» июня 2018 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение о премировании работников МБУ ДО ЦДОД (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением Администрации города Ростова-на-Дону от 19.02.2016 № 153 «О внесении изменений в постановление Администрации города Ростова-на-Дону от 11.08.2015 № 705 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону и признании утратившими силу некоторых постановлений Администрации города Ростова-на-Дону», постановлением Администрации города Ростова-на-Дону от 25.12.2017 № 1360 «Об увеличении (индексации) должностных окладов, ставок заработной платы работников муниципальных учреждений, технического и обслуживающего персонала органов местного самоуправления города Ростова-на-Дону» является локальным актом, регламентирующим:

- принципы формирования системы премирования (как выплат стимулирующего характера) работников МБУ ДО ЦДОД;
- условия премирования работников МБУ ДО ЦДОД;
- размер и порядок назначения премий работникам МБУ ДО ЦДОД;
- иные вопросы, касающиеся премирования работников МБУ ДО ЦДОД.

1.2 В соответствии с распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р с 01.09.2013 в премиальные выплаты работника муниципальной образовательной организации включаются критерии и показатели эффективности работы, с целью установления взаимосвязи между показателями качества предоставляемых организацией муниципальных услуг и эффективностью деятельности работника.

1.3 Работникам учреждения осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 процента на премирование руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера. Учреждение вправе увеличивать премиальный фонд сверх предельного размера за счет средств экономии по фонду оплаты труда в пределах общей субсидии на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание муниципальных услуг.

1.4. Премиальные выплаты относятся к выплатам стимулирующего характера, направленным на поощрение работников МБУ ДО ЦДОД за высокие результаты выполненной работы, и выплачиваются с целью повышения ответственности при выполнении работниками своих должностных обязанностей, развития их творческой инициативы, повышения качества и эффективности труда, улучшения качества оказываемых ими услуг, роста квалификации и профессионального мастерства.

1.5. При определении показателей и условий премирования следует учитывать:

- перевыполнение отраслевых норм нагрузки;
- участие в федеральных, региональных и муниципальных программах;
- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем

жизнеобеспечения учреждения;

-успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

-инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

-качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

-участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

-своевременность и полноту подготовки отчетности и так далее.

1.6. Работникам МБОУ ДОД ЦДОД осуществляются *периодические* премиальные выплаты по итогам работы за определенный период - месяц, квартал, год.

1.7. Размеры и условия осуществления премирования конкретизируются в настоящем Положении с учетом мнения представительного органа работников, условия премирования включаются в трудовые договоры работников.

1.8. Работникам ЦДОД осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 процента на премирование руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера.

1.9. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника (при наличии ассигнований за данный период), так и в абсолютном размере.

1.10. Премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год составляют до 200%, при этом МБУ ДО ЦДОД вправе увеличивать процент премиальных выплат за счет экономии средств по фонду оплаты труда или в пределах общей суммы субсидии на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ).

1.11. Протокол заседания тарификационной комиссии по установлению премиальных выплат доводится директору ЦДОД для издания приказа по учреждению о премировании работников. Премиальные выплаты производятся в дни получения заработной платы.

1.12. Премирование работника, проработавшего неполный отчетный период, начисляется по фактически отработанному времени.

1.13. С 1 января 2010 года определение размеров премиальных выплат работникам МБОУ ДОД ЦДОД производится с учетом выполнения муниципального задания, устанавливаемого Управлением образования города Ростова-на-Дону.

2. ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ

2.1. Работникам МБУ ДО ЦДОД устанавливаются следующие виды *периодических премиальных выплат* (в процентах от должностного оклада без учета повышающего коэффициента за квалификацию) за:

- 2.1.1. Полное и качественное исполнение муниципального задания и плана финансово - хозяйственной деятельности МБУ ДО ЦДОД (по итогам работы за квартал, год):
- 100 % выполнения - до 50 %;
 - от 95 % до 100 % - до 35 %;
 - от 90 % до 94 % - до 20 %;
 - от 80 % до 89 % - до 10 %.
- 2.1.2. За качественную подготовку МБУ ДО ЦДОД к началу нового учебного года (по итогам работы в III квартале), к работе в осеннее – зимний период (по итогам работы в 1,3 и 4 квартале) – до 50 %;
- 2.1.3. За отсутствие обоснованных письменных или устных жалоб граждан по вопросам организации образовательного процесса, взаимоотношений между участниками образовательного процесса (по результатам работы за месяц, квартал) – до 100 %;
- 2.1.4. За высокий уровень соблюдения требований по охране труда, отсутствие несчастных случаев с обучающимися (по результатам работы за месяц, квартал)– до 100 %;
- 2.1.5. Отсутствие в МБУ ДО ЦДОД фактов нарушения законодательства, установленных контрольными органами, при размещении заказов на поставки товаров, услуг (по итогам работы за квартал, год) – до 50 %;
- 2.1.6. Отсутствие фактов нецелевого использования закрепленного за МБУ ДО ЦДОД движимого и недвижимого имущества, установленных контрольными органами (по итогам работы за квартал, год) – до 50 %;
- 2.1.7. Отсутствие фактов нарушения МБУ ДО ЦДОД действующего законодательства по результатам проверок правоохранительных, контрольных и надзорных органов (по итогам работы за год) – до 30 %;
- 2.1.8. Отсутствие в организации образования просроченной дебиторской (кредиторской) задолженности (по итогам работы за год) – до 25 %;
- 2.1.9. За успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей по итогам работы за месяц до 100%, квартал до 150%, за год до 200%;
- 2.1.10. За инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда по итогам работы за месяц до 100%, квартал до 150%, за год до 200%;
- 2.1.11. Участие заместителей руководителя в работе творческих групп, лабораторий, временных научно-исследовательских коллективов, семинарах, конференциях, «круглых столах», мастер-классах и др., связанных с уставной деятельностью организации образования (по итогам работы за месяц, квартал, год):
- районного и городского уровней – до 25 %;
 - регионального уровня – до 35 %;
 - Всероссийского уровня – до 50 %.
- 2.1.12. Соблюдение в учреждении установленного нормативными правовыми актами порядка ведения бюджетного учета (бухгалтерского

учета), составления и предоставления бюджетной и статистической отчетности (по итогам работы за квартал) – до 50 %;

2.1.13. Заместителям руководителя за подготовку педагогов-участников конкурсов профессионального мастерства (по итогам работы за квартал):

- Международный - до 50 %;
- Всероссийский - до 45 %;
- региональный - до 30 %;
- городской, районный - до 25 %;

2.1.14. Работникам ЦДОД за достижение высоких результатов в конкурсах профессионального мастерства городского, областного, регионального и Всероссийского уровней:

- Всероссийский (с 1 по 5 места) -100%
- Региональный (с 1 по 5 места) -90%
- Областной (с 1 по 5 места) -80%
- Городской (с 1 по 5 места) -70%
- Районный (с 1 по 5 места) -50%

2.1.15. Для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала:

-за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей по итогам работы за месяц, квартал, год - до 200%.

2.2. Премирование руководителя осуществляется на основании Положения о премировании, утверждаемого работодателем, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

3. ПОКАЗАТЕЛИ ДЕПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ МБУ ДО ЦДОД.

3.1. Работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание на день принятия Положения о премировании, периодическая премия не выплачивается.

3.2. Периодическая премия не выплачиваются работникам, уволенным в отчетном периоде по основаниям, предусмотренным пунктами 3, 5 - 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. В случае неудовлетворительной оценки результатов труда периодическая премия работнику МБУ ДО ЦДОД может быть снижена приказом по учреждению с обязательным учетом мнения представительного органа работников.

3.4. Периодическая премия может быть снижена в зависимости от последствий действия или бездействия работника в размере до 100 % за:

1. неисполнение организацией образования муниципального задания;
2. недостаточный уровень исполнительской дисциплины (не исполнение в указанные сроки или предоставление недостоверной информации о состоянии выполнения порученной ему работы, не выполнение поручений руководителя, заместителя руководителя);

3. наличие обоснованных письменных жалоб со стороны родителей, обучающихся, персонала МБУ и иных граждан (на низкое качество учебно-воспитательной работы, невнимательное и грубое отношение к детям и др.);
4. невыполнение мероприятий текущего (месячного, квартального, годового) плана работы образовательной организации;
5. несвоевременную выплату заработной платы, отпускных и иных выплат работникам образовательной организации;
6. не обеспечение безопасных условий обучения, воспитания обучающихся, присмотра и ухода за обучающимися, их содержания в соответствии с установленными нормами;
7. непринятие мер по пресечению нарушений правил техники безопасности, противопожарных и других правил, создающих угрозу деятельности Организации, участников образовательного процесса;
8. нарушение правил внутреннего трудового распорядка; санитарно-эпидемического режима; инструкций по охране труда;
9. не соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности;
10. за нарушение работником педагогической этики;
11. за халатное отношения к сохранности материально-технических ценностей МБУ ДО ЦДОД

Данное Положение вступает в действие с 5 июня 2018 года.