

Согласовано

Председатель ПК

Ю.В. Подчалимова
протокол № 9 «28» декабря 2024 г.

Утверждаю

Директор МБУ ДО ЦДОД

Щаднева М.Е.

ПОЛОЖЕНИЕ о премировании работников

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

Положение обсуждено и принято
на общем собрании трудового коллектива
протокол № 2 от «28» декабря 2024 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение о премировании работников МБУ ДО ЦДОД (далее - Положение) разработанное в соответствии с постановлением Администрации города Ростова-на-Дону от 01.02.2022 г. №77 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Управлению образования города Ростова-на-Дону», пунктом 1 постановления Администрации города Ростова-на-Дону от 22.08.2024 № 1025 «Об увеличении (индексации) должностных окладов, ставок заработной платы работников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону, технического и обслуживающего персонала органов местного самоуправления города Ростова-на-Дону», в соответствии с Областным законом Ростовской области от 25.10.2024 192-ЗС «О внесении изменений в Областной закон «Об областном бюджете на 2024 год и плановый период 2025 и 2026 годов», постановлением Правительства Ростовской области от 12.11.2025 №1 «О внесении изменений в постановление Правительства ростовской области от 01.07.2024 №420», на основании письма Министерства труда и социального развития Ростовской области от 13.11.2024 №27-2.1.1/9460, 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. Работникам учреждений могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

1.3. При определении показателей премирования необходимо учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- соблюдение исполнительской дисциплины;
- обеспечение сохранности государственного имущества и другое.

1.4. Конкретный размер премии в соответствии с локальным актом учреждения может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в денежном выражении.

1.5. Работникам учреждений 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.

1.6. Учреждение вправе увеличивать премиальный фонд сверх предельного размера за счет средств экономии по фонду оплаты труда и в пределах общей суммы субсидии на финансовое обеспечение государственного

(муниципального) задания на оказание государственных (муниципальных) услуг (выполнение работ) (для бюджетных и автономных учреждений).

1.7.Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном Управлением образования с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

1.8.Работникам МБУ ДО ЦДОД осуществляются периодические премиальные выплаты по итогам работы за определенный период - месяц, квартал, год. Премииальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год составляют до 200% от должностного оклада.

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

1.10.Протокол заседания тарификационной комиссии по установлению премиальных выплат доводится директору МБУ ДО ЦДОД. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

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

2. ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ

2.1. Работникам МБУ ДО ЦДОД устанавливаются периодические премиальные выплаты 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 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, год) – до 100 %;

2.1.4. За отсутствие несчастных случаев с обучающимися во время образовательного процесса (по результатам работы за месяц, квартал, год) – 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 нарушения МБУ ДО ЦДОД действующего законодательства по результатам проверок правоохранительных, контрольных и надзорных органов (по итогам работы за год) – до 30 %;

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

- 2.1.8. За инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда по итогам работы за месяц, квартал, год - до 200%;
- 2.1.9. 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 %.
- 2.1.10. За высокий уровень и применение в работе современных информационных технологий обучения и работу в форме электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий - за месяц до 50%, квартал до 100%.

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 выплачивается 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:
- неисполнение организацией образования муниципального задания;
 - 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);
 - 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.);
 - невыполнение мероприятий текущего (месячного, квартального, годового) плана работы образовательной организации;
 - несвоевременную выплату заработной платы, отпускных и иных выплат работникам образовательной организации;
 - не обеспечение безопасных условий обучения, воспитания обучающихся, присмотра и ухода за обучающимися, их содержания в соответствии с установленными нормами;

- непринятие мер по пресечению нарушений правил техники безопасности, противопожарных и других правил, создающих угрозу деятельности Организации, участников образовательного процесса;
 - нарушение правил внутреннего трудового распорядка; санитарно-эпидемического режима; инструкций по охране труда;
 - не соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности;
 - за нарушение работником педагогической этики;
 - за халатные отношения к сохранности материально-технических ценностей
- МБУ ДО ЦДОД

Данное Положение вступает в действие с 1 января 2025 года.