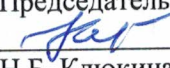

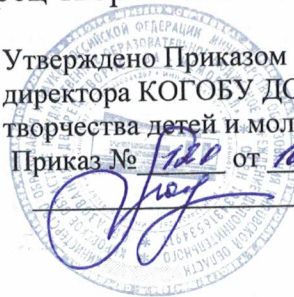


Кировское областное государственное образовательное бюджетное учреждение дополнительного образования «Дворец творчества – Мемориал»

Принято на общем собрании коллектива
Протокол №
от «16 октября 2019г.

Согласовано
Председатель Совета Дворца

Н.Б. Клюкина
« ____ » _____ 2019г.

Утверждено Приказом
директора КОГОБУ ДОД - Дворца
творчества детей и молодежи
Приказ № 122 от 16.10. 2019г.

Родыгина Ж.В.



ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании работников КОГОБУ ДО «Дворец творчества – Мемориал»

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение регулирует порядок премирования работников в КОГОБУ ДО «Дворец творчества-Мемориал» (далее - Учреждение).
- 1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными нормативно-правовыми актами РФ.
- 1.3. Премирование работников Учреждения осуществляется в целях стимулирования стабильности кадрового состава, трудовой деятельности сотрудников для выполнения задач, стоящих перед Учреждением.
- 1.4. Премия не является гарантированной систематической выплатой и не входит в число обязательных выплат.
- 1.5. Начисление и выплата премий производятся исключительно на условиях, определенных настоящим Положением.

2. Порядок премирования

2.1. Премии выплачиваются работникам, состоящим с Учреждением в трудовых отношениях, на дату издания приказа о выплате премии. Премии могут выплачиваться всем сотрудникам либо персонально. Решение о выплате премии, в том числе о ее увеличении либо уменьшении, принимается Руководителем Учреждения на основании представленных заместителями директора, главным бухгалтером, заведующими структурных подразделений Учреждения служебных записок и оформляется приказом руководителя Учреждения.

- 2.2. Настоящее Положение устанавливает следующие виды премий:
- по результатам работы за определенный период (месяц, квартал, год);
 - по случаю государственных праздников, профессиональных праздников, юбилейных дат сотрудников (55 лет у женщин и 60 лет у мужчин);
 - за выполнение особо важного и сложного задания;
 - по итогам конкурсов профессионального мастерства.

2.3. Невыполнение или ненадлежащее выполнение сотрудниками своих должностных обязанностей, нарушение правил трудового распорядка служат основанием для уменьшения размера премии вплоть до ее лишения.

Премия по результатам работы снижается в следующих размерах:

- за нарушение сроков отчетности и наличие замечаний (предписаний), допущенных по вине сотрудника - до 80 %;

- за нарушение правил трудового распорядка - до 90 %.

2.4. Премииальные выплаты могут устанавливаться, как в абсолютных размерах, так и в процентах к должностному окладу. Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом каждого работника в выполнении задач, стоящих перед учреждением, и максимальными размерами не ограничиваются.

2.5. Премирование сотрудников осуществляется с учетом:

- своевременности и качества исполнения сотрудниками особо важных и сложных заданий;

- оперативности и профессионализма в решении вопросов, связанных с выполнением особо важных и сложных заданий;

- самостоятельности и творческого подхода, проявленных при выполнении особо важных и сложных заданий;

- внесения сотрудниками инициативных предложений по совершенствованию деятельности Учреждения.

2.6. В случае увольнения сотрудника, проработавшего неполный период (месяц, квартал, год) премия за период (месяц, квартал, год) не выплачивается.

2.7. За счет экономии по фонду оплаты труда, внебюджетного фонда выплачиваются единовременные поощрительные (разовые) премии в связи с государственными праздниками и знаменательными датами сотрудников (55 лет у женщин и 60 лет у мужчин);

Единовременные (разовые) премии не выплачиваются:

- сотрудникам, уволенным в текущем году с предоставлением при увольнении отпуска, оканчивающегося в следующем календарном году, за календарный год, в котором оканчивается отпуск;

- сотрудникам, находящимся в отпуске: по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- сотрудникам, принятым по срочному трудовому договору, по совместительству.

3. Порядок выплаты премий по результатам работы

3.1. Премия по результатам работы выплачивается за определенный период (месяц, квартал, год)

3.2. Размер премии устанавливается индивидуально каждому работнику.

3.3. При установлении размера премии учитываются:

для заместителей директора, главного бухгалтера

- выполнение работы сверх должностных обязанностей, вызванных производственной необходимостью,

- высокий уровень профессиональной компетенции;

для педагогических работников

- наличие методических публикаций в сборниках материалов конференций, форумов, чтений, в периодических печатных или электронных изданиях на уровне не ниже областного и (или) представление опыта работы в рамках профессиональных сообществ педагогов на региональном и выше уровнях и (или) наличие обучающихся призеров и победителей конкурсных мероприятий не ниже областного уровня и (или) участие в конкурсах профессионального мастерства;

для учебно-вспомогательного и технического персонала, работников бухгалтерии

- отношение работника к выполнению своих должностных обязанностей;

- личный вклад в выполнение структурным подразделением Учреждения возложенных на него задач и функций;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

3.4. Выплата премии не производится сотрудникам, увольняемым по следующим основаниям:

- неоднократное неисполнение без уважительных причин должностных обязанностей;

- однократное грубое нарушение трудовой дисциплины;

- отсутствие на работе без уважительных причин (прогул);

- появление на службе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- совершение хищения по месту работы;

- нарушение требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия;

- совершение виновных действий специалистом, непосредственно обслуживающим денежные и товарные ценности, повлекших утрату доверия к нему со стороны работодателя;

- предоставление подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора;

3.5. Сотрудники, на которых за совершение дисциплинарного проступка наложено дисциплинарное взыскание, не подлежат премированию в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

4. Расчеты, источники средств премирования

4.1. Премирование производится за счет субсидии на выполнение государственной услуги, в пределах, установленных учредителем и полученных Учреждением для осуществления уставной образовательной деятельности в пределах имеющихся средств на оплату труда работников, а

так же за счет средств от оказания платных образовательных услуг и иной, приносящей доход деятельности направленных Учреждением на оплату труда работников.

5. Заключительные положения

5.1. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся Руководителем Учреждения по мере необходимости и рассматриваются на общем собрании трудового коллектива.

Настоящее «Положение» является дополнением к «Положению об оплате труда работников КОГ ОБУ ДО «Дворец творчества-Мемориал» по виду экономической деятельности «Образование»
