

Приложение к коллективному договору МКУДО «ДДТ»

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

*Ваш* Бабкина Н.Г.  
« 11 » *09* 2017г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МКУДО «ДДТ»

*Л.А.* Пислегина Л.А.  
Приказ № *229-01* от « 12 » *09* 2017г.

## ПОЛОЖЕНИЕ о премировании работников

### Муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» г. Нолинска Кировской области

#### 1. ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ

1.1. Положение о премировании (далее по тексту - Положение) работников Муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» г. Нолинска Кировской области (далее по тексту - учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ, Уставом, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда работников с целью стимулирования высокой производительности труда, повышения ответственности и сознательности сотрудников.

1.2. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и на совместителей.

1.3. Премирование осуществляется из фонда экономии заработной платы при условии наличия средств.

1.4. В настоящем положении под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы, включающей в себя в смысле, придаваемом настоящим Положением, должностной оклад и постоянные надбавки к нему, установленные Положением об оплате труда.

1.5. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышения ответственности работников образовательного учреждения.

1.6. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки администрацией образовательного учреждения каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения образовательным учреждением уставных задач и договорных обязательств

1.7. Премирование работников по результатам их труда есть *право*, а не *обязанность* руководителя и зависит, в частности, от количества и качества труда работников, финансового состояния образовательного учреждения и прочих факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер премирования.

1.8. Изменения и дополнения в настоящее положение вносятся Общим собранием трудового коллектива и принимаются на его заседании.

1.9. Срок положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

#### 2. Виды премий и источники выплаты премий.

2.1. Настоящим Положением предусматривается текущее и единовременное премирование.

2.2. Текущее премирование осуществляется по итогам работы за месяц в случае достижения работником высоких качественных показателей при одновременном безупречном выполнении работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, а также распоряжениями непосредственного руководителя.

2.3. Единовременное (разовое) премирование *может* осуществляться в отношении работников образовательного учреждения:

2.3.1. По итогам успешной работы образовательного учреждения за год и личный вклад работника в повышение имиджа учреждения у обучающихся, родителей, общественности.

2.3.2. За подготовку победителей, призеров областных, Всероссийских смотров, конкурсов, соревнований, турниров

2.3.3. За выполнение дополнительного объема работ, если в течение года за выполнение дополнительной работы не производилась доплата.

2.3.4. За качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, поручений руководителя учреждения, его заместителя.

2.3.5. За разработку и внедрение мероприятий, направленных на улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности.

2.3.6. За высокую исполнительскую и трудовую дисциплину работника согласно должностной инструкции и Правил внутреннего трудового распорядка, отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения.

2.3.7. К юбилейным датам работников, достигшим значительных результатов в работе, в связи с выходом на пенсию; за многолетний добросовестный труд работника образовательного учреждения при отсутствии дисциплинарных взысканий;

### **3. Размеры премий.**

3.1. Премирование работников образовательного учреждения осуществляется при наличии свободных денежных средств, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности.

3.2. Совокупный размер материального поощрения работников максимальными размерами не ограничивается и зависит только от финансового положения образовательного учреждения.

### **4. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий.**

4.1. Премирование работников производится на основе приказа директора учреждения, устанавливающего размер премии каждому работнику.

4.2. Текущие (ежемесячные) премии начисляются работникам по результатам работы в целом, в соответствии с личным вкладом каждого работника.

4.3. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце и в связи с призывом на службу (военные сборы) в Вооружённые силы РФ, поступлением в учебное заведение, выходом на пенсию, увольнением по сокращению штатов и другим уважительным причинам, текущие премии выплачиваются пропорционально отработанному времени.

4.4. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, несвоевременного и ненадлежащего исполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений трудового законодательства, требований по охране труда и техники безопасности, невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации, совершения иных нарушений, руководитель издаёт приказ на основании решения комиссии о премировании, с обязательным указанием причин о частичном или полном не начислении работнику текущей премии.

4.5. Выплата текущей премии осуществляется в день выдачи заработной платы за истекший месяц.

4.6. Единовременное (разовое) премирование осуществляется по факту выполнения работы, задания или поручения.