

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

« 10 » 09 201 18 г.
Бабкина Н.Г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МКУДО «ДДТ»

Пислегина Л.А.

Приказ № 28/23 от « 12 » 09 201 18 г.**ПОЛОЖЕНИЕ****о премировании работников****Муниципального казенного учреждения дополнительного образования
«Дом детского творчества» г. Нолинска Кировской области****1. ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ**

1.1. Положение о премировании работников Муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» 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

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

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

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

2. ВИДЫ ПОощРЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Объявление благодарности.

2.2. Награждение Почетной грамотой учреждения.

2.3. Внесение благодарности в трудовую книжку работника.

2.4. Награждение ценным подарком, денежной премией.

2.5. Ходатайство о награждении Почетной грамотой МУО.

2.6. Ходатайство о награждении Почетной грамотой Департамента образования и науки Кировской области.

3. Виды премий и источники выплаты премий.

Премирование – стимулирующая выплата, носящая как регулярный, так и разовый характер, связанная с результатами труда работника. Настоящим Положением предусматривается и единовременное премирование

3. 1. Текущее премирование осуществляется по результатам работы за квартал в случае достижения работником высоких качественных показателей при одновременном безупречном выполнении работником трудовых обязанностей, а также распоряжениями непосредственного руководителя.

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

3.2.1. По итогам успешной работы образовательного учреждения за год.

3.2.2. За выполнение дополнительного объема работ.

3.2.3. За качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых заданий руководства.

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

3.2.5. Работники образовательного учреждения могут премироваться к юбилейным датам со дня рождения и трудовой деятельности (50 -, 60 – летие) и в связи с уходом на пенсию в рамках фонда оплаты труда

4. Размеры премий.

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

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

5. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий.

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

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

5.3. 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.

5.4. 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 с обязательным указанием причин о частичном или полном не начислении работнику текущей премии.

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

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

5.7. Размер премии конкретного работника определяется умножением стоимости 1 балла на их суммарное количество.

Стоимость 1 балла определяется по формуле:

стоимость 1 балла = Φ прем / кол-во баллов по всем работникам, где

Φ прем – сумма средств, подлежащих распределению,