

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА

Согласовано
председатель профсоюзного
комитета МБУ ДО ДЮСШ
В.В. Напреенко



ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании работников

МБУ ДО ДЮСШ

ст. Романовская,
Волгодонской район.

1. В МБУ ДО ДЮСШ, финансируемой за счет средств местного бюджета, предусматривается фонд премирования - на премирование руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера, по должностным окладам, тарифным ставкам и выплатам компенсационного характера, предусмотренным разделом 2 положения об оплате труда работникам МБУ ДО ДЮСШ Волгодонского района Ростовской области.

Целью премирования является повышение материальной заинтересованности работников школы в качественных организации, проведении, обеспечении и развитии образовательного процесса, а так же в отлаженном и эффективном функционировании школы в целом.

2. При определении показателей и условий премирования следует учитывать:

- 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 организации;
- участие и результативность в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

3. Работникам школы осуществляются премиальные выплаты по итогам работы.

4. Премирование руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера осуществляется на основании Положения о премировании, утверждаемого Отделом образования Администрации Волгодонского района, с учетом целевых показателей эффективности деятельности организации.

Премирование работников осуществляется по решению руководителя организации в соответствии с настоящим положением.

Премирование директора, заместителей директора, педагогов-организаторов за преподавательскую деятельность проводится на общих основаниях.

5. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере. В число премируемых входят все работники школы, включая совместителей.

6. Предложения по премированию по тем или иным показателям представляются администрацией школы и членами профсоюзного комитета школы на совместное заседание администрации и комиссии по рассмотрению вопросов о премировании и оказании материальной помощи.

После обсуждения итогов деятельности работников за премируемый период администрация совместно с членами комиссии утверждают или вносят предложения об изменении условий и сумм премирования, которые характеризуют эффективность работы каждого работника.

Директор школы на основании протокола согласования итоговых показателей премирования издает приказ о премировании, согласованный с комиссией школы.

7. Условия премирования.

7.1. Основным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя премирования работниками, а также объективность и достоверность предоставляемой ими информации.

7.2. К существенным замечаниям относятся нарушения Устава школы, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение учебного года. В этом случае он исключается из числа премируемых работников по итогам работы на тот учебный год (премиальный период), в котором на него было наложено взыскание. Если взыскание было снято в течение того же учебного года, в котором оно было наложено, то размер премии определяется пропорционально периоду без взыскания по отношению к полному учебному году.

7.3. Общий порядок определения размера премии.

7.4. Размер премии не зависит от стажа работы, разряда оплаты труда, объема нагрузки.

7.5. При определении персонального размера премии по итогам учебного года соответствующие премиальные фонды, за вычетом выплаченных в течение года средств, делятся на общее число работников без учета пункта 7.1.

7.6. Размер премии педагогическим работникам, вспомогательному и обслуживающему персоналу определяется как в процентном отношении к окладу премируемого работника, так и в виде фиксированной суммы.

8. Показатели премирования.

8.1. Показатели премирования педагогических работников

п/п	Наименование показателя премирования	Размер доплат в процентах к должностному окладу или тарифной ставке
	При награждении сотрудника государственными наградами (почетные грамоты, благодарственные письма и пр.)	
	Федеральный уровень	до 50
	Областной уровень	до 35
	Муниципальный уровень	до 25

п/п	Наименование показателя премирования	Размер доплат в процентах к должностному окладу или тарифной ставке
	За победу воспитанников в различных конкурсах и олимпиадах	
	Федеральные соревнования, конкурсы и смотры	до 100
	Областные соревнования, конкурсы и смотры	до 70
	Районные соревнования, конкурсы и смотры	до 50
	Федеральные предметные олимпиады	до 100
	Областные предметные олимпиады	до 80
	Районные предметные олимпиады	до 60
	За значительный вклад в развитие инновационной педагогической деятельности в организации	до 100
	За работу в течение года без отгулов и больничных листов	до 50
	За качественное проведение мероприятий по выполнению социально-педагогического мониторинга	до 50
	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет школы	до 50
	За высокий уровень исполнительной дисциплины	до 50
	За личный вклад в создание и поддержание благоприятного морально-психологического климата в коллективе	до 30
	За призовые места в профессиональных конкурсах	до 100
	За качественное выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей, оплата за выполнение которых не предусмотрена компенсационными выплатами.	до 100
	За высокие показатели по итогам учебно-воспитательной работы.	до 50%

8.2. Показатели премирования работников административных и хозяйственных служб, вспомогательного и обслуживающего персонала.

п/п	Наименование показателя премирования	Размер доплат в процентах к должностному окладу или тарифной ставке

п/п	Наименование показателя премирования	Размер доплат в процентах к должностному окладу или тарифной ставке
	– за высокие достижения в труде, выполнение дополнительных работ, активное участие и большой вклад в реализацию проектов, участие в подготовке и проведении конференций, выставок, семинаров и прочих мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности, качественное и оперативное выполнение других особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений руководства, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности, по результатам проведенных государственными органами проверок, подготовку квартальной и годовой бухгалтерской отчетности и сдачу балансов, проведение инвентаризаций;	до 100 %
	За вклад в образцовое содержание закрепленных территорий, оборудования, рабочего места	до 50
	За соблюдение единых требований и личной дисциплины	до 20
	За качественное выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей, оплата за выполнение которых не предусмотрена компенсационными выплатами	до 100
	За активное участие в подготовке образовательной организации к новому учебному году.	до 50%

3. Показатели премирования администрации организации

п/п	Наименование показателя премирования	Размер доплат в процентах к должностному окладу или тарифной ставке
	2	3
1	За личный вклад в качественное обеспечение системной организации эффективности образовательного процесса	до 50

п/п	Наименование показателя премирования	Размер доплат в процентах к должностному окладу или тарифной ставке
	2	3
2	За личный вклад в создание и поддержание благоприятного морально-психологического климата в коллективе	до 50
3	За высокое качество исполнения должностных обязанностей	до 50
4	За значительный вклад в развитие инновационной педагогической деятельности в организации	до 100
5	За качественное выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей, оплата за выполнение которых не предусмотрена компенсационными выплатами	до 100

8.4. Показатели премирования в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами выплачиваются как в процентном отношении к должностному окладу, так и в виде фиксированной суммы.