

Согласовано:  
На заседании Совета школы  
Протокол № 5  
«29» сентября 2022г

Приказом № 44 от «29» сентября 2022г.  
А. М. Медов



## **ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ МБУ ДО «Шебалинская детская школа искусств» (Порядок и условия премирования работников)**

### **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

- 1.1. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности всех работников (преподавателей, обслуживающего и административного персонала) школы в повышении качества и результативности труда, развития активности и инициативы, поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм, личный вклад в решение задач, стоящих перед школой на современном этапе развития художественного образования.
- 1.2. Премирование работников школы осуществляется за счет следующих источников финансовых средств:
  - 1). В пределах доведенных бюджетных ассигнований на оплату труда с начислениями работников, экономии по фонду оплаты труда.
  - 2). За счет собственных доходов (платные услуги, целевые взносы, добровольные пожертвования и иной приносящей доход деятельности), направленных на оплату труда работников.
- 1.3. Премирование, не связанное с результативностью труда, не допускается.
- 1.4. Премирование работников школы в соответствии с Настоящим Положением осуществляется по решению совета школы и приказа директора:
- 1.5. Премии, предусмотренные в настоящем Положении, учитываются в составе средней заработной платы при исчислении отпусков, пособий по временной нетрудоспособности работника в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».
- 1.6. Размер премии устанавливается в абсолютном размере, в зависимости от обеспечения финансовых средств на эти цели и наличия денежных средств, предусмотренных на премирование работников школы настоящим Положением.
- 1.7. Премирование всех работников школы осуществляется за фактически отработанное время.
- 1.8. Премирование руководителя осуществляется по распоряжению Главы района МО «Шебалинский район».
- 1.9. Премия начисляется и выплачивается по результатам работы за квартал, год по распоряжению Учредителя за фактически отработанное время в данном учреждении.
- 1.10. Максимальным размером премии не ограничены.
- 1.11. Премия не выплачивается или размер может быть сокращен:
  - за нарушение трудовой дисциплины;
  - за не выполнение муниципального задания, дисциплинарной ответственности;

### **II. УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ**

- 1.1. В целях поощрения работников за выполненную работу применяются следующие виды премий:

- премия за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы;
- премия по итогам работы за квартал, полугодие, год.

1.1. Условиями снижения размера премии, либо лишения премии являются:

- 1) наличие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей), посетителей, педагогических и иных работников школы к администрации школы и органы местного самоуправления по поводу конфликтных ситуаций;
- 2) нарушения трудовой дисциплины;
- 3) нарушения исполнительской дисциплины, педагогической, деловой этики.

1.2. **Премия за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности**

в размере до 3-х окладов (должностных окладов), ставок заработной платы применяется при: поощрении Президентом РФ, Правительством РФ, присвоении почетных званий РФ и награждении знаками отличия РФ, награждении орденами и медалями РФ; награждении Почетной Грамотой, знаками и другими ведомственными наградами Министерства культуры РФ;

В соответствии Положения о наградах Республики Алтай производится выплаты по награждениям Почетных грамот, звания «Заслуженный», «Народный» Правительства Республики Алтай, Законодательного собрания; Министерства культуры Республики Алтай, награждении Почетной Грамотой органов местного самоуправления.

Данный вид премии носит единовременный характер.

1.3. **Премия за выполнение особо важных и срочных работ** устанавливается с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда и применяется при наличии следующих целевых показателей:

- 1) высокий уровень организации и проведения республиканских (и иного уровня конкурсов учащихся ДМШ, ДШИ на базе школы, концертно-просветительской, выставочной деятельности.
- 2) высокий уровень в подготовке документации и мероприятий по лицензированию и аттестации школы педагогических работников.

Данный вид премии носит единовременный характер.

2.5. **Премия за интенсивность и высокие результаты работы**

При премировании учитывается:

- наличие в классе преподавателя учащихся - лауреатов, дипломантов Международного, Регионального, Межрегионального, районного уровня;
- интенсивность и напряженность работы;
- высокий уровень организации и проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Школы среди населения.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Данный вид премии носит единовременный характер.

2.6. **Премия по итогам работы** устанавливается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год.

При премировании учитывается:

- 1). Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 2). Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью школы;

- 3). Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности школы;
- 4). Участие в выполнении важных работ и мероприятий.

### **III. Иные выплаты. (Порядок и условия оказания материальной помощи и единовременных выплат)**

3.1. Из фонда оплаты труда и поступлений внебюджетных средств всем работникам, заместителю руководителя, бухгалтеру может быть оказана материальная помощь.

3.2. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.3. Из фонда оплаты труда руководителю учреждения может быть оказана материальная помощь.

3.4. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и её конкретных размерах принимает работодатель, администрация муниципального образования «Шебалинский район» на основании письменного заявления работника.

3.5. Руководитель учреждения из фонда оплаты труда может выплачивать работникам единовременные выплаты к праздничным, юбилейным датам, выхода на пенсию (55 лет, 60 лет) и к отпуску.

3.6. Решение об оказании материальной помощи, выплате единовременных выплат и их конкретных размерах принимает руководитель учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.