

Согласовано: председатель
профсоюзной организации
МАУДО «СШ «Дельфин»

Мал Е.Н. Малофеева
от 3 декабря 2024г.

Утверждаю:

Директор МАУ ДО «СШ
«Дельфин»

А.Г. Вавилов

Приказ № 116

от 3 декабря 2024г.



ПОЛОЖЕНИЕ

О премировании работников МАУ ДО «СШ «Дельфин»
Порецкого муниципального округа Чувашской Республики

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании работников МАУ ДО «СШ «Дельфин»» Порецкого муниципального округа Чувашской Республики (далее – Положение), разработано в соответствии с Законом Чувашской Республики «Об упорядочении оплаты труда работников государственных учреждений Чувашской Республики», постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 13 сентября 2013 г. № 377 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере образования и науки», «Примерным положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, занятых в сфере образования» утвержденное Постановлением администрации Порецкого района Чувашской Республики от 29.08.2018 №277, с внесенными изменениями от 01.03.2019 № 87, Положения об оплате труда работников МАУ ДО «СШ «Дельфин» Порецкого муниципального округа Чувашской Республики, утверждённого приказом по школе № 62 от «28» декабря 2018 годаи устанавливает условия и порядок, размеры выплаты премий работникам МАУ ДО «СШ «Дельфин» Порецкого муниципального округа Чувашской Республики».

1.2. Премирование работников МАУ ДО «СШ «Дельфин» Порецкого муниципального округа Чувашской Республики вводится в целях материальной заинтересованности работников в достижении качественных показателей, повышения ответственности работников и носят стимулирующий характер.

1.3. Премирование педагогических работников производится в рамках реализации указов Президента

2. Порядок условия и размеры премирования

2.1. Премирование работников МАУ ДО «СШ «Дельфин» Порецкого муниципального округа Чувашской Республики является материальным поощрением за высокие результаты деятельности образовательной организации по итогам работы.

2.2. Источником средств, направляемых на премирование работников МАУ ДО «СШ «Дельфин» Порецкого муниципального округа Чувашской Республики являются:
- стимулирующий фонд оплаты труда МАУ ДО «СШ «Дельфин» Порецкого муниципального округа Чувашской Республики, формируемый за счет бюджетных ассигнований;

2.3. Порядок, размеры и условия премирования работников учреждения по итогам работы определяются локальными нормативными актами учреждения. Порядок, размеры и условия премирования руководителей учреждений по итогам работы утверждается учредителем. Значение премиального фонда от стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения составляет не менее 10% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.4. Размер премий определяется в абсолютном размере, зависит от вида премиальных и обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.5. Премирование работников производится единовременно, ежемесячно или ежеквартально по результатам работника за месяц или квартал, либо при наступлении знаменательного события, при условии качественной работы.

2.6. Ежемесячное или ежеквартальное премирование работников производится на основании сводного по всем работникам приказа по СШ, в котором указываются размеры ежемесячных или ежеквартальных премий по каждому работнику.

2.7. Единовременное премирование производится на основании приказа по СШ, в котором указывается размер единовременной премии и показатели премирования.

- 2.8. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются с учетом показателей оценки эффективности и результативности деятельности работников индивидуально.
- 2.9. Премирование работников не производится в случае наличия у работника дисциплинарного взыскания.
- 2.10. Размеры премий работников подлежат снижению в следующих случаях:
- нарушение Устава школы, Правил внутреннего распорядка и других локальных актов школы – от 30 до 70 процентов размера премии;
 - нарушение трудовой дисциплины - 30 до 100 процентов размера премии;
 - некачественное выполнение должностных инструкций (функциональных обязанностей) - 30 до 100 процентов размера премии;
 - несоблюдение требований по ведению документации – от 20 до 100 процентов размера премии;
 - низкий уровень исполнительской дисциплины - 20 до 100 процентов размера премии.
- 2.11. Премирование работников производится на основании приказа директора школы, в котором указывается размер единовременной премии и показатели премирования.
- 2.12. Снижение размера премии осуществляется на основании приказа директора школы.
- 2.13. Премияльные выплаты, не связанные с результатами работы, не допускаются.

3. Показатели премирования работников

3.1. Премирование работников производится по следующим показателям:

Педагогическим работникам за:

- 3.1.1. достижение учащимися, воспитанниками высоких показателей в учебном и воспитательном процессе;
- 3.1.2. высокое качество подготовки и организации проведения спортивно-массовых мероприятий;
- 3.1.3. Отсутствие пропусков без уважительной причины воспитанниками занятий в группах;
- 3.1.4. высокий уровень решения конфликтных ситуаций;
- 3.1.5. высокий уровень исполнительской дисциплины (ведение документации, подготовка отчетов, участие в работе совещаний и т.д.);
- 3.1.6. организация сотрудничества с родителями;
- 3.1.7. профессиональную ответственность;
- 3.1.8. подготовка информационных материалов для сайта школы;
- 3.1.9. наставничество над несовершеннолетними, состоящими на учете КДН Порецкого района.

3.2. Заместителю директора по УВР за:

- 3.2.1. высокое качество выполнения плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы;
- 3.2.2. Высокое качество подготовки документации к новому учебному году, текущего и перспективного планирования;
- 3.2.3. высокое качество подготовки документации для лицензирования, аккредитации;
- 3.2.4. своевременное и качественное представление отчетности;
- 3.2.5. высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса, инновационной деятельности и опытно-экспериментальной работы;
- 3.2.6. качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении школой;
- 3.2.7. сохранение контингента обучающихся и воспитанников;
- 3.2.8. поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;
- 3.2.9. качественное ведение документации;
- 3.2.10. высокий уровень организации и проведения спортивно-массовых мероприятий;
- 3.2.11. высокий уровень исполнительской дисциплины.

3.3. Заместителю директора по АХЧ за:

- 3.3.1. обеспечение высокого качества санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории спортивной школы;
- 3.3.2. высокое качество выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;
- 3.3.3. Высокий уровень руководства хозяйственным процессом;
- 3.3.4. качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.
- 3.3.5. образцовое содержание и благоустройство прилегающей территории спортивной школы;
- 3.3.6. уровень исполнительской дисциплины.

3.4. Другим административно – хозяйственным работникам за:

- 3.4.1. своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение техники безопасности и охраны труда;
- 3.4.2. содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении образовательного процесса;
- 3.4.3. качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых заданий руководства;
- 3.4.4. выполнение дополнительного объема работ;
- 3.4.5. проявление личной инициативы в выполнении порученной работы;
- 3.4.6. работу без аварийных происшествий;
- 3.4.7. высокий уровень исполнительской дисциплины.

3.5. Единовременное премирование работников производится:

- 3.5.1. по результатам участия в конкурсах педагогического мастерства от 500 до 1500 рублей;
- 3.5.2. за подготовку победителей и призеров спортивно-массовых мероприятий районного уровня — от 500 до 1000 рублей; республиканского уровня – от 1000 до 5000 рублей; всероссийского уровня – от 5000 до 10 000 рублей;
- 3.5.3. награждение Почетной грамотой администрации Поречского района.

3.6. Премирование педагогических работников производится: в рамках реализации указов Президент РФ от 07.12.2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной и социальной политики», сохранение достигнутого целевого показателя соотношения средней заработной платы педагогических работников к уровню среднемесячной заработной платы наемных работников организаций, индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности) в соответствующем регионе, педагогическим работникам может быть осуществлено премирование по итогам работы ежемесячно, ежеквартально, ежегодно.

