

Приложение № 2

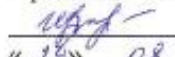
к Положению об оплате труда работников МБУДО ДШИ № 5

СОГЛАСОВАНО  
Председатель комитета культуры  
администрации городского  
округа «Город Чита»  
  
В.Ф. Девяткин  
201\_\_ г.



УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБУДО «Детская школа  
искусств № 5» г. Чита  
М.В. Безлепкина  
  
201\_\_ г.



СОГЛАСОВАНО  
Председатель работников  
  
И.В. Царёва  
«23» 08 2019 г.

СОГЛАСОВАНО  
Председатель профсоюзного комитета  
О.И. Новолодская  
протокол №   
от  201\_\_ г.



Принято:  
решением общего собрания  
трудоового коллектива  
протокол № 3 от 29 августа 2019 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**О ПРЕМИРОВАНИИ И МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ**  
**работникам МБУДО «Детская школа искусств № 5»**

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

- 1.1. Положение о премировании и материальной помощи работников МБУДО ДШИ № 5 (далее по тексту Положение) разработано на основе Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», Устава МБУДО ДШИ № 5, Коллективного договора.
- 1.2. Настоящее Положение вводится в целях повышения ответственности и заинтересованности работников МБУДО ДШИ № 5 в выполнении возложенных на них задач, улучшения качества работы, выполнения договорных обязательств и в достижении работниками высоких результатов в своей основной деятельности.
- 1.3. В целях поощрения работников за выполнение показателей эффективности деятельности МБУДО ДШИ № 5 устанавливаются премии:
  - премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, учебный год, календарный год);
  - единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ;
  - премия за интенсивность, высокие результаты, качество выполняемых работ;
  - качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МБУДО «ДШИ № 5».

### **1. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ**

#### **МБУДО «ДШИ № 5»**

- 2.1. Премирование работников производится при условии наличия достаточных выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников (при наличии экономии фонда оплаты труда МБУДО «ДШИ № 5»), а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников. Премирование работников не производится в случае отсутствия экономии фонда оплаты труда МБУДО «ДШИ № 5», а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.
- 2.2. Премирование осуществляется по решению директора МБУДО ДШИ № 5.
- 2.3. Каждый работник представляется к премированию индивидуально, размеры премий определяются в зависимости от личного вклада работника в результаты деятельности коллектива и зависят от наличия денежных средств.
- 2.4. При премировании учитывается:
  - успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
  - инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов

организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в течение учетного периода в выполнении важных работ, мероприятий.

2.5. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

2.6. Размер премии по итогам работы за период (квартал, полугодие, год) определяется пропорционально отработанному времени.

При наличии взысканий, упущений в работе за отчетный период, ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей, основание для выплаты премии отсутствует.

2.7. Премия может быть выплачена единовременно.

2.7.1. Премия за выполнение особо важных и срочных работ – выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Перечень особо важных и срочных работ (мероприятий) определяется директором МБУДО ДШИ № 5.

Премияльные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ не выплачиваются работникам, которым установлена надбавка к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

2.7.2. Единовременная премия выплачивается при:

- присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации и Забайкальского края, награждении орденами и медалями Российской Федерации;
- награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации.

2.8. Премия за интенсивность и высокие результаты работы.

При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- результативность участия и достижения в профессиональных конкурсах (грантах);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

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

### **3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКОМ МБУДО «ДШИ № 5»**

- 3.1. Оказание материальной помощи осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда, определенного исходя из объема бюджетных ассигнований на очередной финансовый год и плановый период, доведенных до учреждения на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.
- 3.2. Размер материальной помощи устанавливается директором, в зависимости от наличия средств.
- 3.3. Конкретный размер материальной помощи может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером материальная помощь не ограничена
- 3.4. Материальная помощь выплачивается:
  - к юбилейным датам (50 и каждые 5 лет – женщины; 50 и каждые 5 лет – мужчины);
  - к юбилейным датам педагогического стажа (25 лет педагогического стажа и каждые 5 лет);
  - к праздникам (День учителя, День пожилого человека, День работников культуры, 8 марта, 23 февраля);
  - в связи со смертью близких родственников;
  - стихийное бедствие (пожар, наводнение);
  - рождение ребенка;
  - с длительным лечением в стационаре, с оперативным вмешательством, по заявлению работника;
  - необходимостью санаторного лечения, по заявлению работника;
  - в связи с тяжелым материальным положением, по заявлению работника;
  - другие непредвиденные обстоятельства.