

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
СОВЕТСКОГО РАЙОНА ГОРОДА РОСТОВА-НА-ДОНУ  
«ЦЕНТР ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ,  
МЕДИЦИНСКОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ»**

**Принято  
Общим собранием  
трудоого коллектива  
МБУ ЦППМС  
протокол № 1от «01» февраля 2022г.**

**«Утверждаю»  
директор**

**Т.В. Наконечная  
Приказ № 10 от 01.02.2022г.**



**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О премировании работников муниципального бюджетного учреждения Советского района города Ростов-на-Дону «Центр психологической, медицинской и социальной помощи»**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании работников муниципального бюджетного учреждения Советского района города Ростова-на-Дону «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» (далее – МБУ ЦППМС) разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников в повышении эффективности труда, улучшении качества оказываемых ими услуг и росте квалификации.

1.2. Положение направлено на повышение ответственности работников МБУ ЦППМС при выполнении ими своих должностных обязанностей, развитие творческой инициативы, повышение качества труда и рост профессионального мастерства.

1.3. Премияльные выплаты осуществляются по итогам года (учебного, календарного), на выплату которых предусматриваются средства в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 процента на премирование директора МБУ ЦППМС, его заместителей и главного бухгалтера.

Учреждение вправе увеличивать премиальный фонд сверх предельного размера за счет средств экономии по фонду оплаты труда или в пределах общей суммы субсидии на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание муниципальных услуг.

1.4. Премирование директора МБУ ЦППМС производится в соответствии с Положением о премировании, утвержденным Управлением образования, с учетом целевых показателей эффективности деятельности МБУ ЦППМС. При наличии неснятого дисциплинарного взыскания премирование руководителя не производится.

1.5. Премирование работников осуществляется по решению директора МБУ ЦППМС в соответствии с Положением о премировании работников МБУ ЦППМС.

1.6. Система показателей и условия премирования работников разрабатываются МБУ ЦППМС самостоятельно и фиксируются в Положении о премировании работников МБУ ЦППМС, утверждаемом директором с учетом мнения Общего собрания трудового коллектива.

1.7. При определении показателей и условий премирования следует учитывать:

перевыполнение отраслевых норм нагрузки;

участие в федеральных, региональных и муниципальных программах;

особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения МБУ ЦППМС;

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 учреждения;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

своевременность и полноту подготовки отчетности и так далее.

1.8. Конкретный размер премии в соответствии с Положением о премировании работников МБУ ЦППМС может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в денежном выражении.

1.9. Фонд оплаты труда МБУ ЦППМС, сформированный за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим дополнительные платные образовательные услуги, и другим работникам в соответствии с локальным нормативным актом МБУ ЦППМС.

1.10. Учреждение вправе выплачивать сотрудникам премии за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не предусмотренные фондом оплаты труда в соответствии с пунктом 4.9 примерного Положения «Об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений образования города Ростова-на-Дону» к постановлению Администрации города Ростова-на-Дону № 77 от 01.02.2022г.

1.11. Система оплаты труда и премирования за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается МБУ ЦППМС самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте МБУ ЦППМС, принятом с учетом мнения Общего собрания трудового коллектива.

1.12. Определение размеров премиальных выплат производится с учетом выполнения муниципального задания, а также показателей эффективности деятельности работы учреждения и конкретного работника, закрепленных в локальном акте МБУ ЦППМС.

## **2. Показатели, виды и размеры премиальных выплат работникам МБУ ЦППМС**

2.1. Работникам МБУ ЦППМС устанавливаются следующие виды премиальных выплат:

№ п/п	Перечень видов премиальных выплат
1.	За организацию и проведение на базе МБУ ЦППМС семинаров, конференций, методических объединений, «круглых столов», конкурсов, соревнований, олимпиад и др. внутреннего, районного, городского и областного уровней: уровень МБУ ЦППМС

	районный уровень городской уровень областной уровень
2.	За участие в работе творческих групп, комиссий по разным направлениям работы: уровень МБУ ЦППМС ЦДК районный уровень городской уровень областной уровень
3.	За качественную подготовку учреждения к началу нового учебного года
4.	За качественную подготовку учреждения к работе в осеннее - зимний период
5.	За отсутствие письменных жалоб граждан по результатам работы учреждения за месяц, квартал, год
6.	За высокий уровень соблюдения требований по охране труда, техники безопасности, отсутствие несчастных случаев с воспитанниками и сотрудниками МБУ ЦППМС
7.	За внедрение, активное использование современных информационных технологий в образовательном процессе
8.	За успешное ответственное выполнение плановых мероприятий
9.	За активное участие в подготовке, организации и проведение общественно значимых для МБУ ЦППМС мероприятий
10.	За активное участие в театрализованных праздниках для сотрудников
11.	За высокие результаты работы по итогам учебного года, календарного года
12.	За изготовление авторских дидактических пособий, демонстрационного и раздаточного материалов для реализации дополнительных образовательных программ и технологий
13.	За оформление интерьера групповых помещений, помещений МБУ ЦППМС
14.	За эффективную работу с родительской общественностью
15.	За выполнение ремонтно-восстановительных работ в МБУ ЦППМС
16.	За участие в федеральных, региональных и городских программах
17.	За особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения МБУ ЦППМС
18.	За успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде
19.	За инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации работы с воспитанниками и педагогами
20.	За качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с

	уставной деятельностью МБУ ЦППМС
21.	За своевременность и полноту подготовки отчетности и т.д.
22.	За успешное представление опыта работы МБУ ЦППМС на профессиональных конференциях и семинарах
23.	За многолетний добросовестный труд
24.	За отсутствие больничных листов
29.	За успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей, отсутствие нареканий и претензий по качеству работы сотрудника по итогам работы: за месяц и (или) квартал по итогам работы за год
30.	За личный вклад и инициативу по обеспечению на высоком уровне массовых мероприятий на базе МБУ ЦППМС по итогам работы: за месяц и (или) квартал по итогам работы за год

2.2. Премирование работников МБУ ЦППМС осуществляется при наличии средств в фонде оплаты труда муниципального бюджетного учреждения Советского района города Ростова-на-Дону «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» за данный период.

### **3. Показатели депремирования работников МБУ ЦППМС**

3.1. Работники МБУ ЦППМС могут быть депремированы частично или полностью по итогам работы за премируемый период при невыполнении показателей и условий премирования.

3.1. Работники МБУ ЦППМС могут быть депремированы в размере до 100 процентов должностного оклада, ставки заработной платы (в зависимости от тяжести нарушения и последствий произведенных действий) в следующих случаях:

- 3.1.1. За нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- 3.1.2. За нарушение санитарно-эпидемического режима;
- 3.1.3. За нарушение инструкций по охране труда и соблюдению правил техники безопасности;
- 3.1.4. За нарушение правил пожарной безопасности;
- 3.1.5. За нарушения инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- 3.1.6. За нарушение работником педагогической этики;
- 3.1.7. За наличие обоснованных письменных жалоб со стороны родителей, персонала МБУ ЦППМС (на низкое качество учебно-воспитательной работы, невнимательное и грубое отношение к детям и др.);
- 3.1.8. За допущение случаев детского травматизма по вине работника;

3.1.9. За халатное отношения к сохранности материально-технических ценностей МБУ ЦППМС;

3.1.10. При наличии отрицательных результатов в работе с семьей (отсутствие взаимопонимания, конфликтные ситуации и др.);

3.1.11. В случае высокой потере контингента группы;

3.2. Депремирование осуществляется приказом директора по МБУ ЦППМС с учетом мнения представительного органа работников.