

Государственное бюджетное учреждение
дополнительного образования
Центр детского и юношеского музыкально-хореографического искусства
«Эдельвейс» Приморского района Санкт-Петербурга
(ГБУ ДО ЦИ «Эдельвейс»)

ПРИНЯТО:
общим собранием трудового коллектива

Протокол от
« 29 » августа 2016 года
№ 3/16

УТВЕРЖДЕНО:

приказом от
« 01 » сентября 2016 года

№ 15243
Директор
И.В. Поликарпова



ПОЛОЖЕНИЕ

о материальном стимулировании работников Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Центра детского и юношеского музыкально – хореографического искусства «Эдельвейс» Приморского района Санкт – Петербурга

Санкт-Петербург
2016 год

I. Общая часть

1.1. Настоящее Положение о материальном стимулировании работников Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Центра детского и юношеского музыкально-хореографического искусства «Эдельвейс» Приморского района Санкт-Петербурга (далее - «Положение») является локальным нормативным актом Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Центра детского и юношеского музыкально-хореографического искусства «Эдельвейс» Приморского района Санкт-Петербурга (далее - «Учреждение»), регламентирующим принципы формирования, условия, размер и порядок назначения и выплаты, иные вопросы, касающиеся премирования и оказания материальной помощи работникам.

1.2. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников, повышения профессионального уровня, проявления творческой инициативы, мотивации на достижение высоких результатов в работе в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации,
- Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга (с изм. на 17.07.2013)»;
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256 "О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга";
- Распоряжением Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 30 июня 2016 г. N 1863-р «Об утверждении методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию»;
- Уставом Учреждения;
- Положением о системе оплаты труда работников Учреждения;
- настоящим Положением;
- иными нормативно-правовыми документами.

1.3. В число премируемых могут входить все работники Учреждения, включая совместителей.

1.4. Вводятся следующие виды выплат:

- *выплата премий* - дополнительной части заработной платы, выплачиваемой за достижение плановых результатов труда Учреждения.

Премирование производится:

- по результатам труда за период: месяц, квартал, учебный год, календарный год;
- однократно к юбилейным датам при достижении возраста, кратного 5 (20, 25, 30, 35 и т.д.), в связи с выходом работника на заслуженный отдых, в связи с государственными и профессиональными праздниками, за выполнение отдельных заданий, не предусмотренных должностными инструкциями работника.

- оказание материальной помощи.

II. Порядок установления и выплаты премий

2.1. Предложения премирования работников представляются директору Учреждения заместителями директора Учреждения с указанием основания премирования.

2.2. Окончательное решение о размере премирования работников принимает директор Учреждения и оформляет приказом о выплате премий.

2.3. Директор Учреждения самостоятельно формирует предложения о премировании заместителей директора Учреждения.

2.4. Премия по итогам календарного года подлежит начислению и выплате работникам, работающим в Учреждении на конец текущего года, в том числе имевшим последний рабочий день 31 декабря текущего года.

2.5. Размер премий может устанавливаться как в твердой денежной сумме, так и в виде определенного процента от должностного оклада (ставки) работника.

2.6. При наличии у работника дисциплинарных взысканий премия не назначается. Лишение премии производится за тот расчетный период, в котором имел место факт дисциплинарного проступка. В случае, если нарушение было обнаружено после выплаты премии, то лишение премии производится за тот расчетный период, в котором нарушения были обнаружены.

2.7. Основными показателями премирования являются:

2.7.1. качественное проведение особо значимых мероприятий, связанных с Уставной деятельностью Учреждения (конкурсы, фестивали, методические совещания, лекции, концерты и т.д.);

2.7.2. проявление инициативы, внесение предложений о способах решения существующих задач, связанных с деятельностью Учреждения;

2.7.3. успешное прохождение проверок инспекциями;

2.7.4. выполнение обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией работника, за которые не были установлены надбавки и доплаты.

2.8. Премия выплачивается в течение месяца, следующего за отчетным периодом.

2.9. Величина премии минимальным и максимальным размером не ограничивается.

III. Условия назначения и выплаты материальной помощи

3.1. Материальная помощь сотрудникам оказывается в следующих случаях:

3.1.1. при стихийных бедствиях, несчастных случаях;

3.1.2. при острой необходимости материальной поддержки, вызванной важными жизненными событиями;

3.1.3. при острой необходимости материальной поддержки, вызванной тяжелым материальным положением.

3.2. Решение о размере материальной помощи принимает директор Учреждения по личному заявлению работника и оформляет приказом о выплате материальной помощи.

3.3. Размер материальной помощи минимальным и максимальным размером не ограничивается.

IV. Источники финансирования выплат

4.1. Источником финансирования выплат премий и материальной помощи являются средства учреждения, сэкономленные на лицевом счете (фонд экономии), а так же средства, поступившие на лицевой счет Учреждения для производства выплат.

V. Заключительные положения

5.1. Дополнения и изменения в настоящее Положение утверждаются директором Учреждения.

5.2. Настоящее Положение (дополнения и изменения к нему) вступают в силу с момента его утверждения.