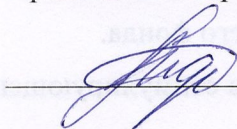


**ПРИНЯТО**

Общим собранием трудового коллектива  
МАОУ ДО «Детский технопарк «Кванториум»  
Протокол № 1 от 11.09.2024 г.

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель профсоюзного комитета

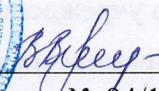


А.В. Андреева

**УТВЕРЖДЕНО**

Директор МАОУ ДО  
«Детский технопарк «Кванториум»



 В.В. Величко  
Приказ № 94/1 от 11.09.2024 г.

**Положение  
о распределении премиальных выплат работникам муниципального автономного  
образовательного учреждения дополнительного образования «Детский технопарк  
«Кванториум»**

**1. Общие положения.**

**1.1.** Премирование работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Детский технопарк «Кванториум» (далее – организация) производится на основании настоящего Положения, разработанного в соответствии с Постановлением мэрии города Череповца Вологодской области от 6 марта 2019г. № 845 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Череповца» и Территориального отраслевого соглашения по муниципальным образовательным организациям, подведомственным управлению образования мэрии города Череповца Вологодской области, на 2024-2027 годы (далее – Положение).

**1.2.** Премиальные выплаты вводятся в целях материального стимулирования работников организации. Премирование является поощрением за достижения работником по качественным и количественным показателям в работе и личный вклад в развитие и совершенствование работы организации, за эффективную работу по применению в обучении передовых технологий, форм и методов.

**Премиальные выплаты назначаются работнику при достижении показателей премирования (раздел 2 настоящего Положения, показатели премирования, установленные в Коллективном договоре, локальных актах организации).**

Руководитель организации обязан обеспечить соблюдение настоящего Положения в организации.

**1.3.** Распределение премиальных выплат работникам организации носит государственно-общественный характер, что подтверждается участием представителей администрации, выборного профсоюзного органа (профком), профессиональных (методических) объединений работников на всех этапах распределения премиальных выплат, правом каждого работника на мотивированное выражение своего мнения в определении ему премиальных выплат, открытостью информации о размерах премиального фонда, порядке и условиях его распределения.

**1.4.** Размеры, порядок и условия установления премиальных выплат работникам (за исключением директора организации) определяются настоящим Положением, Коллективным договором и закрепляются в локальных правовых актах организации по

согласованию с профкомом организации.

**1.5.** Размер премиальных выплат директору организации устанавливается Комиссией управления образования по распределению стимулирующего фонда руководителей.

При установлении премиальных выплат директору организации принимается во внимание наличие (отсутствие) нарушений трудового законодательства и трудовых прав работников учреждения.

**1.6.** Премиальные выплаты являются частью стимулирующего фонда.

На премиальные выплаты выделяется не менее 20% средств стимулирующего фонда организации.

По решению Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера размер премиальной части стимулирующего фонда на конкретный период может быть определен в размере менее 20% от стимулирующего фонда.

**1.7.** Премиальная часть стимулирующего фонда, устанавливается отдельно для следующих категорий работников:

- работников, финансирование которых производится за счет средств областного бюджета с детализацией: педагогические работники и «прочие» работники;
- работников, финансирование которых производится за счет средств городского бюджета

**1.8.** Размер ежемесячного премиального фонда может изменяться в зависимости от изменения стимулирующего фонда организации.

**1.9.** Премиальный фонд распределяется один раз в месяц. Работники могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие и год.

Премиальный фонд необходимо расходовать до конца отчетного периода.

В целях квартального, полугодового и годового премирования может создаваться накопительный премиальный фонд.

Часть накопительного премиального фонда может быть использована в течение квартала для единовременного премирования работников организации за достижение высоких результатов деятельности, либо в качестве материальной помощи работникам, оказавшимся в особо трудной жизненной ситуации.

**1.10.** При установлении размера премии учитывается фактически отработанное/неотработанное работником за отчетный период время.

По показателям премирования для которых время работы было важным, размер премиальных выплат устанавливается пропорционально отработанному за этот период времени.

По показателям премирования, не зависящим от отработанного времени (призеры и т.п.), размер премиальных выплат не снижается.

**1.11.** Работникам, проработавшим неполный период, за который производится выплата премии, и прекратившим трудовой договор, выплата премии производится из расчета времени, фактически отработанного в данном периоде. При этом учитывается возможность, установленная в п.1.10. настоящего Положения, определения работнику премии без снижения за неотработанное время по показателям премирования, не зависящим от отработанного времени.

Премии лицам, прекратившим трудовой договор, выплачиваются после подведения итогов работы за отчетный период, в сроки, установленные в организации для выплаты заработной платы.

**1.12.** Премияльные выплаты не могут производиться за работу, проводимую педагогическими и иными работниками организации для сторонних организаций.

**1.11.** Распределение премиальных выплат производится Комиссией по установлению выплат стимулирующего характера (далее - Комиссия), создаваемой в организации для оценки результатов профессиональной деятельности работников, установления выплат стимулирующего характера (распределения стимулирующего и премиального фондов).

Состав, создание и порядок созыва заседаний Комиссии регулируется Положением о порядке создания и работы Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера в МАОУ ДО «Детский технопарк «Кванториум».

**1.12.** На заседание Комиссии при распределении премиальных выплат могут быть приглашены в качестве экспертов (без права голоса при принятии Комиссией решения) заместители директора, курирующие соответствующие направления деятельности, руководители методических объединений, методисты в случае, если они не входят в состав Комиссии.

**1.13.** Работник организации имеет право:

- представить в Комиссию отчет о выполнении показателей премирования;
- обсуждать результаты своей деятельности в соответствии с показателями премирования с заместителями руководителя организации, руководителями профессиональных объединений, лицами, ответственными за различные направления деятельности;
- ознакомиться с ходатайствами, служебными записками о начислении премии до заседания Комиссии;
- написать заявление в отношении своей кандидатуры о несогласии с ходатайствами по начислению премии (отсутствием ходатайства по его кандидатуре) в Комиссию, присутствовать при рассмотрении такого заявления Комиссией;
- ознакомиться с протоколом Комиссии по результатам начисления премий;
- обжаловать решение Комиссии, обратившись непосредственно в Комиссию с соответствующим заявлением в течение 10 рабочих дней с даты размещения информации на стенде (Комиссия рассматривает жалобу на следующем заседании по вопросу распределения премий).

**1.14.** Комиссия рассматривает представленные отчеты работников, представления (Приложение № 1), ходатайства, служебные записки директора, заместителей директора, в том числе направленные в адрес заместителей директора руководителями профессиональных объединений, лиц, ответственных за различные направления деятельности, в соответствии с критериями, утвержденными в настоящем Положении.

**1.15.** Решение Комиссии оформляется протоколом.

Протокол Комиссии заверяется подписями председателя Комиссии и председателя первичной профсоюзной организации (либо лиц их замещающих). Копия протокола остается у председателя профкома. Срок хранения документов - 3 года.

Жалобы, поданные работниками на решение Комиссии, рассматриваются на следующем (в следующем месяце) заседании Комиссии по вопросу распределения премий.

При рассмотрении жалобы присутствуют работник, подавший жалобу (по желанию), представители соответствующих заместителей руководителя организации, руководителей профессиональных объединений, лиц, ответственных за различные направления деятельности. Решение по жалобе заносится в Протокол заседания Комиссии. При удовлетворении жалобы, недополученная работником за прошлый период премия выплачивается ему по итогам текущего оцениваемого Комиссией периода.

В том случае, если разногласия на заседании Комиссии не были урегулированы, составляется протокол разногласий с мотивированным обоснованием выплаты (невыплаты) премии, который подписывается председателем Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера и работником организации, после чего передается на

рассмотрение в Комиссию по трудовым спорам организации (по не членам Профсоюза) или выборный профсоюзный орган (для членов Профсоюза).

Решение Комиссии по трудовым спорам и решение профкома организации (по членам Профсоюза) передается в Комиссию по установлению выплат стимулирующего характера для принятия окончательного решения относительно начисления/неначисления премии.

**1.16.** Руководитель организации на основании протокола заседания Комиссии издает приказ о распределении премиальной части стимулирующего фонда оплаты труда работникам организации. Приказ заверяется подписями директора организации и председателя первичной профсоюзной организации и направляется в бухгалтерию для выполнения. Копия приказа передается председателю профкома. Срок хранения документов - 3 года.

В приказах, издаваемых в организации, необходимо указывать, что премии определены, «с учетом времени, фактически отработанного работниками в данном периоде».

**1.17.** Выплаты за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда организации. Размер премии по результатам работы не ограничен.

**1.18.** Размер премии устанавливается в твердой денежной форме.

## **2. Показатели премирования.**

Премиальные выплаты устанавливаются в соответствии со следующими показателями премирования:

**2.1.** За активное участие и большой вклад в реализацию проектов, участие в подготовке и проведении конференций, выставок, семинаров, конкурсов и прочих мероприятий различных уровней, связанных с реализацией уставной деятельности;

**2.2.** За разработку и проведение мероприятий, направленных на создание положительного имиджа организации;

**2.3.** По результатам проведенных государственными органами проверок, за высокие показатели при аттестации организации и других видах проверок надзорных органов;

**2.4.** За качественную подготовку годовой отчетности (качественное ведение документации, своевременное предоставление и обобщение отчетов и материалов и т.д.);

**2.5.** За качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений администрации, связанных с реализацией уставной деятельности;

**2.6.** За качественное применение здоровые сберегающих технологий, приводящих к снижению заболеваемости детей; (*участие в ГТО, соревнованиях (длительных) различных уровней и т.д.*)

**2.7.** За качественные результаты, достигнутые в инновационной деятельности, экспериментальной работе, при разработке и внедрении авторских учебных программ, курсов, пособий, при разработке и внедрении учебно-методических комплектов нового поколения, за качественное участие в мероприятиях по получению грантов;

**2.8.** За своевременное и качественное заполнение различных баз данных, необходимых для реализации уставной деятельности;

**2.9.** За участие в работе комиссий, создаваемых в организации по приказу директора;

**2.10.** За качественное и активное участие в мероприятиях, реализуемых в соответствии с различными планами работы организации (метапредметные недели, работа в летних лагерях с дневным пребыванием детей и т.д.);

**2.11.** За качественное и активное участие в культурно-массовых, спортивных и иных мероприятиях с обучающимися и родителями, реализуемых в соответствии с планом

работы учреждения; (организация экскурсий, различных форм выездных уроков, исполнение «ролей» на праздниках, активное участие в мероприятиях и соревнованиях различных уровней, работа с детскими общественными организациями и т.д.)

**2.12.** За активное участие в общественной и профсоюзной жизни коллектива (за исключением председателя профсоюзной организации, которому установлена доплата из стимулирующего фонда).

### **3. Перечень нарушений, упущений в работе, при которых работнику может не начисляться премия, снижаться размер премии:**

**3.1.** Премияльные выплаты работнику не начисляются или снижается их размер в случаях:

- нарушения трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;
- появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- нарушения правил техники безопасности и норм охраны труда;
- нарушения санитарно-гигиенического режима организации;
- нарушения требований трудового законодательства и локальных актов организации;
- наличия обоснованных устных или письменных жалоб;
- ухудшения качества оказываемой образовательной услуги;
- наличия дисциплинарного взыскания в течение квартала;
- детского травматизма во время пребывания в организации;
- нарушения этики поведения и субординации.

**3.2.** Решение о снижении или о не начислении премияльных выплат работнику принимается Комиссией по представлению директора организации, с учетом объяснений работника и по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения образования (по членам Профсоюза).

В Комиссию должны быть представлены достоверные доказательства нарушений со стороны работника.

Комиссия руководствуется в том числе позицией о пределах лишения премии, выраженной в Постановлении от 15 июня 2023 года N 32-П Конституционного суд РФ, а именно учитывает, что:

- применение к работнику дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него трудовых обязанностей:

1) не может служить основанием для лишения этого работника на весь срок действия дисциплинарного взыскания входящих в состав его заработной платы стимулирующих выплат (в частности, ежемесячной или ежеквартальной премии и вознаграждения по итогам работы за год);

2) не может служить основанием для произвольного снижения размера стимулирующих выплат;

3) не является препятствием для начисления работнику тех дополнительных выплат, право на которые обусловлено его непосредственным участием в осуществлении отдельных, финансируемых в особом порядке видов деятельности (в частности, в медицинской сфере, включая оказание платных медицинских услуг, услуг по обязательному и добровольному медицинскому страхованию, участие в реализации плана мероприятий, направленных на повышение эффективности здравоохранения, в оказании высокотехнологичной медицинской помощи) и достижением определенных результатов труда (экономических показателей).

- факт применения к работнику дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка может учитываться при выплате лишь тех входящих в состав заработной платы премияльных выплат, которые начисляются за период, когда к

работнику было применено дисциплинарное взыскание.

- в отсутствие соответствующего правового регулирования и с учетом установленного действующим законодательством в качестве общего правила ограничения размера допустимых удержаний из заработной платы работника снижение размера указанных премиальных выплат во всяком случае не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

**3.3.** Решение о снижении или не начислении премии по конкретному допущенному нарушению (упущению) принимается Комиссией при распределении премии за соответствующий период (месяц, квартал, полугодие, год) при оценке деятельности работника за соответствующий период, в котором имело место допущенное нарушение (упущение) либо оно было обнаружено и оформлено (учитывая сроки привлечения к дисциплинарной ответственности, установленные в ТК РФ).

**3.4.** Решение о снижении или не начислении премии не может быть принято на будущие периоды или за периоды, в которых нарушения (упущения) отсутствовали либо не были обнаружены и оформлены (учитывая сроки привлечения к дисциплинарной ответственности, установленные в ТК РФ).

**3.5.** Комиссия принимает решение о полной отмене решения о снижении или о не начислении премии в случаях:

- снятия в отношении работника дисциплинарного взыскания, явившегося основанием для снижения или не начисления премии;
- при выявлении отсутствия законных обстоятельств для снижения или не начисления премии (выявления ошибок в выводах администрации и т.п.).

Директор организации обязан сообщить соответствующую информацию в Комиссию до даты ближайшего заседания Комиссии.

**3.6.** В случае, если законных оснований для снижения или не начисления премии изначально не было, в том числе, если работник был незаконно привлечен к дисциплинарному взысканию, Комиссия отменяет в отношении работника решение о снижении или не начислении премии и распределяет текущий премиальный фонд с учетом необходимости компенсировать работнику необоснованно недополученную сумму премиальных выплат. При недостаточности премиального фонда в текущем периоде для такой компенсации, компенсация производится в будущих периодах, до полного возмещения работнику недополученных выплат.

**4.** На информационном стенде в организации в течение двух рабочих дней после принятия, должны быть размещены также следующие документы, касающиеся распределения премиальной части стимулирующего фонда:

- Критерии оценки деятельности работников (показатели премирования), принятые в организации;
- Справка об остатке денежных средств стимулирующего фонда, перешедших для распределения в премиальную часть (за прошедший месяц).

- **Единая таблица «Достижения работников по показателям премирования» (без указания сумм) (Приложение № 2).**

Ответственный – директор организации.

## Приложение № 1 к Положению

### Форма представления на выделение стимулирующих выплат (премий)

Председателю Комиссии по распределению стимулирующих выплат  
МАОУ ДО «Детский технопарк «Кванториум»

\_\_\_\_\_ (ФИО председателя)

\_\_\_\_\_ (указать ФИО, должность, обращающегося)

#### ПРЕДСТАВЛЕНИЕ

на выделение стимулирующих выплат (премирование) за особые достижения в работе или за выполнение особо важных работ

Ф.И.О. работника, представляемого на выделение премии
Должность работника, представляемого на выделение премии
Особые достижения, результат особо важной работы (указать подробно)
Мнение инициатора представления (о размере выплаты, указать сумму)
Дата представления представления в Комиссию
Инициатор представления (Ф.И.О., должность, роспись)

#### Отметка Комиссии

Рассмотрено на заседании Комиссии (указать дату)
<b>Решение Комиссии:</b>
Удовлетворить представление полностью, назначить указанную сумму
Удовлетворить частично, назначить сумму (указать)
Основание для назначения премии (указать пункт Положения о премировании)
Отказать (основание)

Приложение № 2 к Положению

Единая таблица «Достижения работников по показателям премирования» (без указания сумм).

Достижения работников МАОУ ДО «Детский технопарк «Кванториум»  
за период \_\_\_\_\_ (указать период)  
по показателям премирования (без указания сумм).

№/п	ФИО	Должность	Наименование показателя премирования (с указанием пункта Положения о премировании)