

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Центр детского творчества» г. Дальнегорска**

П Р И К А З

01 сентября 2025

г. Дальнегорск

№ 27 - а

Об утверждении Положения о премировании

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о премировании работников муниципального образовательного бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества».
2. Ввести в действие Положение о премировании с **01.09.2025**.
3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

И.о.директора МОБУ ДО «ЦДТ»



О.В. Жорова



УТВЕРЖДАЮ:

И.о. директора МОБУ ДО «ЦДТ»

Жорова О.В.

2025г.

Приказ №27-а от 01.09.2025

**Положение о премировании работников муниципального образовательного
бюджетного учреждения дополнительного образования
«Центр детского творчества» г. Дальнегогорска**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия премирования работников МОБУ ДО «ЦДТ» (далее – Учреждение).

1.2. Цель премирования – стимулирование трудовой активности, повышение качества работы и признание заслуг сотрудников.

1.3. Премии выплачиваются за счёт:

- средств субсидии на выполнение муниципального задания;
- доходов от приносящей доход деятельности;
- иных разрешённых источников.

1.4. Премирование осуществляется на основе объективных критериев, зафиксированных в должностных инструкциях и локальных актах Учреждения.

2. Виды премий

2.1. **Текущие (ежемесячные/ежеквартальные) премии** – за стабильное выполнение плановых показателей, дисциплину, инициативность.

2.2. **Разовые премии** – за:

- успешное проведение массовых мероприятий (конкурсов, фестивалей, выставок);
- подготовку победителей и призёров соревнований, олимпиад;
- внедрение инновационных программ и методик;
- юбилейные даты работника (50, 55, 60 лет и далее каждые 5 лет);
- выслугу лет (10, 15, 20 лет и более в Учреждении);
- особые достижения (грамоты, благодарности, публикации);
- выполнение срочных и внеплановых задач.

2.3. **Премии по итогам года** – за достижение ключевых показателей эффективности (КПЭ) за год.

3. Показатели премирования

3.1. Для педагогических работников:

- сохранность контингента обучающихся (не ниже 90 %);
- участие воспитанников в конкурсах/выставках (не менее 3 мероприятий за полугодие);
- разработка авторских программ/методических материалов;
- отсутствие жалоб и дисциплинарных взысканий.

3.2. Для административно-управленческого персонала:

- своевременное оформление документации;
- эффективное взаимодействие с партнёрами и родителями;
- соблюдение финансовой дисциплины;
- организация безопасных условий труда и обучения.

3.3. Для технических работников:

- поддержание санитарного состояния помещений;
- бесперебойная работа оборудования;
- оперативное устранение аварийных ситуаций.

4. Размеры премий

4.1. Годовая премия: размер премии может определяться как в процентах к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Размер премии по итогам работы не ограничен.

5. Порядок премирования

5.1. Инициатор премирования (заместитель директора, руководитель отдела) подаёт на имя директора:

- служебную записку с обоснованием;
- подтверждающие документы (протоколы, грамоты, отчёты).

5.2. Директор издаёт приказ о премировании в течение 5 рабочих дней.

5.3. Премия выплачивается в ближайший зарплатный день после издания приказа.

5.4. Работник вправе обжаловать решение в комиссии по трудовым спорам или в суде.

6. Условия лишения/снижения премии

Премия не начисляется или уменьшается на 50–100 % в случаях:

- наличия дисциплинарного взыскания в периоде премирования;
- жалоб родителей/обучающихся, подтверждённых комиссией;
- нарушения техники безопасности или трудовой дисциплины;
- невыполнения КПЭ за отчётный период.

7. Заключительные положения

7.1. Положение вступает в силу с 1 сентября 2025 года.

7.2. Изменения в Положение вносятся приказом директора.

7.3. Споры, связанные с премированием, разрешаются в соответствии с ТК РФ.