

УТВЕРЖДЕНО

Директор

АНО ДО Центр Развития и образования «Диалог»
Морозова Юлия Владимировна

Приказ № 10 от «01» сентября 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании в АНО ДО Центр Развития и образования «Диалог»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящее Положение о премировании (далее - Положение) является локальным нормативным актом, определяющим виды и размеры премий, порядок, сроки, основания и условия премирования работников АНО ДО Центр Развития и образования «Диалог» в случае их начисления (далее - работники).
- 1.2. Под премированием в Положении понимается выплата работникам премий - денежных сумм сверх размера заработной платы, включающей должностной оклад и надбавки к нему.
- 1.3. Положение распространяется на всех работников, состоящих в трудовых отношениях с АНО ДО Центр Развития и образования «Диалог» (далее - работодатель) на основании заключенных трудовых договоров и работающих как по основному месту работы, так и по совместительству.
- 1.4. Положение вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников в качественном выполнении работы, достижения лучших результатов деятельности, повышения профессионального уровня и укрепления трудовой дисциплины.
- 1.5. Согласно ст. 129 ТК РФ выплата премий не является обязанностью работодателя.

2. ВИДЫ И РАЗМЕР ПРЕМИИ

- 2.1. Положением предусматриваются следующие виды премий:
- квартальная премия;
 - годовая премия;
 - премия за высокие результаты работы (единовременное премирование).
- 2.2. Премии устанавливаются в размере:
- квартальная - до 30% размера заработной платы, установленной трудовым договором;
 - годовая - до 60% размера заработной платы, установленной трудовым договором;
 - за высокие результаты работы (единовременное премирование) - до 100% размера заработной платы, установленной трудовым договором.

3. ОСНОВАНИЯ И УСЛОВИЯ НАЗНАЧЕНИЯ ПРЕМИЙ

- 3.1. Основаниями начисления квартальной или годовой премии являются:
- Профилактическая работа с обучающимися,
 - Стаж и выслуга лет,
 - Взаимодействие с родителями (законными представителями обучающихся),
 - Индивидуальные заслуги (письменные благодарности от обучающихся и иное)
 - Систематическое досрочное выполнение работы;
 - Участие в выполнении культурных, просветительских мероприятий;
 - Наличие поощрений;
 - Отсутствие замечаний со стороны руководителя относительно качества выполнения трудовых обязанностей;
 - Работа с молодыми специалистами (обучение вновь принятых педагогов),
- 3.2. Основаниями начисления премии за высокие результаты работы (единовременного премирования) являются:
- внесение предложений, которые привели к увеличению потока обучающихся;

- выполнение работы, задания, проекта раньше установленного срока;
- внедрение новых программ, методик, улучшающих качество образования

3.3. Условием начисления премий является отсутствие следующих установленных в отношении работника обстоятельств:

- несоблюдения требований по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- наличие претензий, жалоб обучающихся, родителей.

3.4. Размер квартальной премии может быть снижен в случае применения к работнику дисциплинарного взыскания. Снижение производится в части начислений за период, в котором применено взыскание. Снижение размера премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20%.

3.4.1. Нарушения, которые не повлекли дисциплинарного взыскания, но являются основанием для неначисления премии, подтверждаются служебными записками руководителей подразделений, актами, докладными записками, данными электронных систем и т.п.

4. ПОРЯДОК НАЧИСЛЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ ПРЕМИИ

4.1. Квартальная и годовая премии начисляются и выплачиваются по результатам работы за квартал и за год соответственно с учетом фактически отработанного времени в соответствующем периоде. Премия за высокие результаты работы начисляется и выплачивается единовременно по итогам выполнения работы, задания, проекта.

4.2. Премия начисляется и выплачивается на основании приказа руководителя организации по представлению руководителей структурных подразделений. Учитывается расчет бухгалтерии, предусмотренный п. 4.2.3 Положения.

4.2.1. Представление оформляется в свободной форме в виде списка работников, подлежащих премированию, с указанием предполагаемого размера премии и причин, послуживших основанием для ходатайства о премировании. Отдельно указываются работники, которым предлагается не начислять и не выплачивать премию при несоблюдении ими условий, указанных в п. 3.3 Положения либо в отношении которых предлагается снизить размер премии в соответствии с п. 3.4 Положения. При этом указывается период, за который премия не начисляется и не выплачивается либо снижается. По каждому работнику отражаются причины, послужившие основанием для снижения размера премии (ее неначисления).

4.2.2. Представление о премировании передается в бухгалтерию:

- до 3-го числа месяца, следующего после окончания I, II и III кварталов, - для начисления и выплаты премии за I, II и III квартал;
- до 20 декабря - для начисления и выплаты годовой премии и премии за IV квартал;
- в течение 10 рабочих дней после завершения работы, задания, проекта - для начисления и выплаты премии за высокие результаты работы (единовременного премирования).

4.2.3. На основании представления о премировании бухгалтерия производит расчет изменения размера месячной заработной платы работников, которым предложено не начислять и не выплачивать за определенный период премию при несоблюдении ими условий, указанных в п. 3.3 Положения, либо в отношении которых предложено снизить размер премии в связи с применением дисциплинарного взыскания согласно п. 3.4 Положения. Расчет представляется руководителю организации.

4.3. Сроки выплаты премий:

- квартальные премии - при окончательном расчете за последний месяц квартала, за который начислена премия;
- годовая премия - при окончательном расчете за последний месяц года, за который начислена премия;
- премия за высокие результаты работы (единовременное премирование) - при окончательном расчете за месяц, в котором было принято решение о выплате премии.