


Принято  
на общем собрании  
трудоого коллектива  
протокол от 30.08.2019 г. №2

Согласовано  
Председатель Совета  
учреждения  
  
А.М. Борисевич


30 августа 2019 года

Утверждаю  
Директор ОСЮТ  
  
А.И. Гращенко

30 августа 2019 года



Согласовано  
Председатель первичной  
профсоюзной организации

  
О.А. Подобед

30 августа 2019 года

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о премировании работников**  
**Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования**  
**Одинцовской станции юных техников на 2019/2020 учебный год**

Приказ по ОСЮТ №81 от 30.08.2019 г.  
О введении в действие Положения о премировании работников МБУ ДО ОСЮТ

2019 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о премировании работников**  
**Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования**  
**Одинцовской станции юных техников на 2019/2020 учебный год**

**1. Общие положения.**

Настоящее Положение о премировании работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Одинцовской станции юных техников (далее – Положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Положения об оплате труда работников Муниципальных образовательных учреждений Одинцовского муниципального района Московской области, утвержденного Постановлением Главы Одинцовского муниципального района от 07.04.2014 г. № 25 – ПГл (в редакции Постановления от 29.08.2018 г. №145 - ПГл), Положения об оплате труда работников Одинцовской станции юных техников и других нормативно – правовых документов, регулирующих вопросы оплаты труда работников образования.

Настоящее Положение устанавливает виды, порядок и условия премирования работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Одинцовской станции юных техников.

Премирование работников МБУ ДО Одинцовской станции юных техников производится по результатам их работы в целях повышения эффективности, результативности и качества труда, повышения материальной заинтересованности в результатах своего труда, создания условий для проявления ими профессионализма, творческой активности и инициативы, для привлечения и закрепления кадров в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Настоящее Положение распространяется на директора, заместителей директора, педагогических и иных работников учреждения (включая сотрудников, работающих на условиях совместительства).

Расходы, связанные с премиальными выплатами в соответствии с настоящим Положением, производятся в пределах средств, выделяемых в бюджете на оплату труда: за счет установленного учреждению фонда надбавок стимулирующего характера и за счет экономии фонда оплаты труда.

**2. Виды, порядок установления и условия выплаты премий**

2.1. Работникам МБУ ДО Одинцовской станции юных техников могут устанавливаться следующие виды премий:

- за интенсивность, высокие результаты и качество работы;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- по итогам работы за год;
- за многолетний добросовестный труд в связи с юбилейными датами, профессиональными праздниками.

2.2. Порядок премирования устанавливается с учетом личных достижений работника в общих результатах деятельности учреждения, своевременного и качественного выполнения работниками своих должностных обязанностей, применения в работе современных методик, форм организации труда, эффективности достигнутых результатов за определенный период времени (квартал, полугодие, год).

2.3. Основаниями для премирования работников Одинцовской станции юных техников являются: своевременное исполнение приказов, поручений директора учреждения и его заместителей, проявление личной инициативы, образцовое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности, большой объем выполненной сверхплановой работы при условии, что за эту работу ранее не была установлена надбавка и др.

2.4. Педагогические работники премируются за:

- качество и общедоступность образования;
- создание оптимальных условий для эффективного осуществления учебно-воспитательного процесса;
- профессиональные условия развития педагогических работников;
- социальный критерий как фактор работы педагога дополнительного образования;
- эффективность педагогической деятельности;
- сохранение и укрепление здоровья учащихся в учреждении.

2.5. Технический и обслуживающий персонал премируется за:

- состояние закрепленных участков, оборудование и инвентарь рабочего места;
- своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение техники безопасности;
- содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении образовательного процесса;
- улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности, по результатам проведенных государственными органами проверок.

2.6. Заместители директора премируются (кроме общих оснований) за:

- личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса;
- внедрение инновационных технологий, обобщение и распространение передового опыта работы;
- качественное и своевременное ведение отчетной и иной документации.

Размер премии руководителю из средств экономии фонда заработной платы устанавливается в соответствии с приказом по Управлению образования.

2.7. Размер премий педагогическим и иным работникам за интенсивность, высокие результаты и качество работы устанавливается на основании итогового оценочного листа профессиональной деятельности работников МБУ ДО ОСЮТ в соответствии с показателями результативности и качества работы работников,

выплачивается ежемесячно (кроме технического и обслуживающего персонала) в пределах фонда надбавок стимулирующего характера, установленных учреждению Управлением образования.

Размер премии руководителю устанавливается и выплачивается ежемесячно в соответствии с приказом по Управлению образования.

Единовременные премии устанавливаются техническому и обслуживающему персоналу из стимулирующих выплат техническому и обслуживающему персоналу, другим работникам – при наличии сэкономленных средств стимулирующей части оплаты труда каким-либо образом (увольнение работника, больничный лист, отпуск без сохранения заработной платы и т.д.).

#### 2.8. Премирование

а) за качественное выполнение особо важных и срочных работ, за проявление творческой инициативы и применение в работе современных форм и методов организации труда, по итогам работы;

б) в связи с юбилейными датами и профессиональными праздниками; носит единовременный характер, может выплачиваться в пределах фонда надбавок стимулирующего характера, установленных учреждению Управлением образования, за счет средств экономии фонда заработной платы.

2.9. Размер премии работникам, установленный в соответствии с п. 2.8. Положения может устанавливаться в количестве окладов или в фиксированной сумме (в рублях).

Размер премии, выплачиваемой работнику, (п. 2.8а) не может превышать 3,5 должностных окладов.

Размер премии, выплачиваемой работнику, (п. 2.8б) не может превышать 2-х должностных окладов.

2.10. Выплата премии производится за фактически отработанное время. Премии выплачиваются за истекший период и включаются в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством.

2.11. Не подлежат премированию работники за расчетный период в следующих случаях:

- увольняемые (уволненные) в расчетном периоде из учреждения как не выдержавшие испытания при приеме на работу, а также по собственному желанию;

- поступившие на работу и отработавшие менее месяца в расчетном периоде.

2.12. Премирование работника, проработавшего неполный отчетный период и прекратившего трудовые отношения в учреждении, производится за фактически отработанное время по решению руководителя учреждения на основании представления заместителей директора в случаях, когда увольнение обусловлено:

- выходом на пенсию;

- призывом на военную службу;

- рождением ребенка и уходом за ним до 3 лет;

- поступлением в высшее (среднее) специальное учебное заведение с отрывом от работы;

- проведением организационно-штатных мероприятий.

2.13. Решение о выплате работникам МБУ ДО ОСЮТ премии и ее размере принимается директором учреждения по представлению заместителей директора. Основанием для выплаты премии является приказ за подписью директора МБУ ДО ОСЮТ с указанием показателей (оснований) для премирования, размера премии каждому работнику.

2.14. Премия выплачивается одновременно с заработной платой.

### **3. Основания для уменьшения размеров премии**

3.1. Премия может быть выплачена в уменьшенном размере или не выплачена полностью за упущения в работе, за нарушения сроков и порядка исполнения отчетов, нарушения трудовой дисциплины.

3.2. Основаниями для уменьшения размеров премий (лишения премии) могут являться:

- низкая результативность работы;
- ненадлежащее качество работы с документами и поручениями директора и его заместителей;
- несоблюдение установленных сроков выполнения поручений директора, его заместителей, некачественное их выполнение без уважительных причин;
- нарушение трудовой дисциплины: совершение прогула (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин свыше четырех часов подряд в течение рабочего дня), появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического опьянения и др.

3.3. В случае принятия решения о частичном или полном лишении премии в приказе о премировании указываются конкретные причины такого решения.