



Положение о премировании работников в Муниципальном автономном учреждении дополнительного образования Дом детского творчества города Звенигород

1. Общие положения.

Настоящее Положение о премировании работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования Дом детского творчества города Звенигород (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Типовым положением об образовательном учреждении дополнительного образования детей, Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Одинцовского муниципального района Московской области, утвержденном Постановлением Главы Одинцовского муниципального района от 22.10.2010 № 212-ПГл и других нормативно-правовых актов, касающихся вопросов оплаты труда.

Настоящее Положение устанавливает виды, порядок и условия премирования работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования Дом детского творчества города Звенигород.

Премирование работников 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 - на усмотрение директора).

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 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).

2.3. Основаниями для премирования работников 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 детей;
- эффективность педагогической деятельности;
- сохранение и укрепление здоровья учащихся в учреждении.

2.5. Размер премий педагогическим работникам за интенсивность, высокие результаты и качество работы устанавливаются на основании итогового оценочного листа профессиональной деятельности педагогических работников в соответствии с показателями результативности и качества работы педагогических работников, выплачивается ежемесячно в пределах фонда надбавок стимулирующего характера, установленных учреждению Управлением образования. Размер премии руководителя устанавливается в соответствии с приказом по Управлению образования.

2.6. Премирование за выполнение особо важных и срочных работ, по итогам работы, в связи с юбилейными датами носит единовременный характер, может выплачиваться в пределах фонда надбавок стимулирующего характера, установленных учреждению Управлением образования, за счет средств экономии фонда заработной платы и средств от приносящей доход деятельности.

2.7. Размер премии работникам, установленный в соответствии с Положением может устанавливаться в процентах от должностного оклада или в фиксированной сумме (в рублях). Размер премии, выплачиваемой работнику, не может превышать 200 % должностного оклада.

2.8. 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.

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

- увольняемые (уволенные) 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.

2.10. 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.

2.11. Решение о выплате работникам премии и ее размере принимается директором учреждения по представлению заместителей директора. Основанием для выплаты премии является приказ за подписью директора с указанием показателей

(оснований) для премирования, размера премии каждому работнику.

2.12. Премия выплачивается одновременно с заработной платой.