

Приложение № 5 к приказу
от 13.11.2019 г. № 42

Согласованно с Советом
МБУДО «ЦДТ»
от 13.11.2019 г. (протокол №8)



Утверждаю
Директор МБУДО «ЦДТ»
Захарова Н.В.

**Положение о премировании работников
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Центр детского творчества»
с. Курманаевка Курманаевского района Оренбургской области**

с. Курманаевка 2019 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании работников МБУДО «ЦДТ» (далее по тексту – «Положение») разработано в соответствии с Трудовым и Налоговым Кодексами РФ и устанавливает порядок и условия материального поощрения работников МБУДО «ЦДТ» (далее – учреждение).

1.2. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и на совместителей.

1.3. В настоящем положении под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы, включающей в себя в смысле, придаваемом настоящим Положением, должностной оклад и постоянные надбавки к нему, установленные Положением об оплате труда.

1.4. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышения ответственности работников образовательного учреждения.

1.5. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки администрацией образовательного учреждения каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения образовательным учреждением уставных задач и договорных обязательств.

1.6. Премирование работников по результатам их труда есть *право*, а не *обязанность* руководителя и зависит, в частности, от количества и качества труда работников, финансового состояния образовательного учреждения и прочих факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер премирования.

2. Виды премий и источники выплаты премий.

2.1. Настоящим Положением предусматривается текущее и единовременное премирование.

2.2. Текущее премирование осуществляется по итогам работы за месяц в случае достижения работником высоких качественных показателей при одновременном безупречном выполнении работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, а также распоряжениями непосредственного руководителя.

2.3. Единовременное (разовое) премирование *может* осуществляться в отношении работников образовательного учреждения:

2.3.1. По итогам успешной работы образовательного учреждения за год.

2.3.2. За выполнение дополнительного объема работ.

2.3.3. За качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых заданий руководства.

2.3.4. За разработку и внедрение мероприятий, направленных на улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности.

2.3.5. Работники образовательного учреждения могут премироваться к юбилейным датам со дня рождения и трудовой деятельности (50 -, 60 – летие) и в связи с уходом на пенсию

3. Размеры премий.

3.1 Премирование работников образовательного учреждения осуществляется при наличии свободных денежных средств, которые могут быть израсходованы на

материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности.

3.2. Совокупный размер материального поощрения работников максимальными размерами не ограничивается и зависит только от финансового положения образовательного учреждения.

4. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий.

4.1. Премирование работников производится на основе приказа директора учреждения, устанавливающего размер премии каждому работнику.

4.2. Текущие (ежемесячные) премии начисляются работникам по результатам работы в целом, в соответствии с личным вкладом каждого работника.

4.3. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце и в связи с призывом на службу (военные сборы) в Вооружённые силы РФ, поступлением в учебное заведение, выходом на пенсию, увольнением по сокращению штатов и другим уважительным причинам, текущие премии выплачиваются пропорционально отработанному времени.

4.4. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, несвоевременного и ненадлежащего исполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений трудового законодательства, требований по охране труда и техники безопасности, невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации, совершения иных нарушений, руководитель издаёт приказ с обязательным указанием причин о частичном или полном неначислении работнику текущей премии.

4.5. Выплата текущей премии осуществляется в день выдачи заработной платы за истекший месяц.

4.6. Единовременное (разовое) премирование осуществляется по факту выполнения работы, задания или поручения.