

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ЦЕНТР ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ, МЕДИЦИНСКОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ
«СОПРОВОЖДЕНИЕ»**

ОДИНЦОВСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ

г. Одинцово ул. Северная, д.36 тел: (495)545-52-72

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета МБОУ Центр
«Сопровождение»
 Г.В. Касьянова
«30» августа 2021 г.

РАССМОТРЕНО
на Педагогическом
совете
учреждения протокол
от 30.08.2021 г. № 1

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ Центр
«Сопровождение»
 Г.В. Яркеева
Приказ №
от 31.08.2021 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников МБОУ Центра «Сопровождение»
в 2021-2022 учебном году**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения Центра психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Сопровождение» (далее - Положение) разработано в соответствии с трудовым кодексом РФ, Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Одинцовского муниципального района Московской области, утвержденного Постановлением Администрации Одинцовского городского округа от 09.07.2020 г. № 1633 и других нормативно-правовых актов, касающихся вопросов оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение устанавливает виды, порядок и условия премирования работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения Центра «Сопровождение».

1.3. Премирование работников МБОУ Центра «Сопровождение» 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,

1.4. 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 и условия выплаты премий

2.1. Работникам МБОУ Центра «Сопровождение» 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 Центра, своевременного и качественного выполнения: работниками своих должностных обязанностей, применения в работе современных методик, форм организации труда, эффективности достигнутых результатов за определенный период времени: (учебный год, полугодие).

2.3. Основаниями: для премирования работников МБОУ Центра «Сопровождение» являются: своевременное исполнение приказов, поручений руководителя 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:

- успешность и результативность предоставляемых образовательных услуг;
- активность во внеурочной воспитательной деятельности;
- обобщение и распространение передового педагогического опыта;
- участие в методической, научно-исследовательской работе;
- использование современных педагогических технологий;
- повышение квалификации, профессиональная подготовка;
- оценка со стороны родителей;
- дополнительный критерий.

2.5. Размер премий педагогическим работникам за интенсивность, высокие результаты и качество работы устанавливаются на основании, итогового оценочного листа профессиональной деятельности педагогических работников Центра в соответствии с показателями результативности и качества работы педагогических работников, могут выплачиваться ежемесячно в пределах фонда надбавок стимулирующего характера, установленных Центру Управлением 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 Центру Управлением образования или за счет

экономии фонда оплаты труда.

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 за особо важные работы, не может превышать 3,5 должностных окладов.

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 руководителя 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 Центра премии и ее размер принимается руководителем учреждения по представлению заместителей руководителя (руководителей структурных подразделений) с учетом мнения профсоюзной организации учреждения. Основанием для выплаты премии является приказ за подписью руководителя Центра, согласованный с председателем ПК, с указанием показателей (оснований) для премирования, размера премии каждому работнику.

2.12. 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 руководителя и его заместителей;
- несоблюдение установленных сроков выполнения поручений руководителя, 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.