

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании работников Федерального государственного бюджетного учреждения профессиональной образовательной организации «Смоленское государственное училище (техникум) олимпийского резерва»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании работников Федерального государственного бюджетного учреждения профессиональной образовательной организации «Смоленское государственное училище (техникум) олимпийского резерва» (далее - училище) разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников училища, утвержденным приказом от 27.08.2014 № 48, и законодательством Российской Федерации, устанавливает порядок и условия материального поощрения работников училища.

1.2. Настоящее Положение распространяется на всех работников училища.

1.3. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышения ответственности работников училища за общие результаты труда и осуществляется на основе индивидуальной оценки администрацией училища труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения училищем уставных задач, повышения качества образовательного, воспитательного и тренировочного процессов, развития творческой активности и инициативы.

2. Виды премий

2.1. Настоящее Положение устанавливает следующие виды премий:

- по итогам работы за месяц;
- по итогам работы за квартал;
- по итогам работы за год;
- за высокие результаты работы;
- за выполнение особо важных и ответственных работ;
- за образцовое выполнение государственного задания.

2.1.1. Премия по итогам работы

Премия по итогам работы за месяц, квартал и год выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда за:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью училища;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности училища;

- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;
- участие в течение установленного периода в выполнении важных работ и мероприятий.

Кроме того, при премировании учитывается:

- соблюдение правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных актов училища;

- добросовестное исполнение функциональных обязанностей, предусмотренных инструкциями по охране труда, жизни и здоровья обучающихся и работников училища.

2.1.2. Премия за высокие результаты работы

Премия за высокие результаты работы выплачивается с целью поощрения работников за высокие достижения в работе, выразившиеся в повышении качества деятельности училища и устанавливается наиболее квалифицированным, компетентным, ответственным и исполнительным работникам училища в зависимости от результатов эффективности деятельности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

При определении размера премии конкретному работнику учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения училища, транспортных средств, соблюдение требований СанПиНа и др.)

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа училища.

2.1.3. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается с целью поощрения работников за оперативное и качественное выполнение указанных особо важных и ответственных работ, порученных работнику.

При определении размера премии конкретному работнику учитываются:

- сложность и важность порученных работ, качество их выполнения;
- оперативность и профессионализм в решении вопросов по их выполнению;
- высокие исполнительская дисциплина и ответственность за результаты деятельности.

Премии за выполнение особо важных и ответственных работ выплачиваются работникам училища, принимавшим непосредственное и активное участие в выполнении указанных работ, одновременно за каждую работу.

2.1.4. Премия за образцовое выполнение государственного задания

Премия за образцовое выполнение государственного задания, утверждаемого

училищу Министерством спорта Российской Федерации на отчетный период, выплачивается с целью поощрения работников училища за образцовое выполнение государственного задания на оказание государственных услуг по установленным объемам и показателям качества.

При определении размера премии конкретному работнику учитываются:

- личный вклад в общие результаты работы по выполнению государственного задания;
- проявленная инициатива при исполнении задания, наличие предложений по совершенствованию деятельности;
- высокие исполнительская дисциплина и ответственность за результаты деятельности.

2.2. Основания для полного или частичного лишения премии:

- нарушение устава, правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных актов училища;
- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, а также инструкций по охране жизни и здоровья детей и работников училища;
- жалобы на нарушения педагогом норм педагогической этики, правил поведения и работы с обучающимися, а также на низкое качество обучения, подтвержденные результатами проведенного служебного расследования;
- получение обучающимся, работником или посетителем училища травмы или иного повреждения здоровья по вине работника;
- нарушения правил ведения документации;
- необеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, упущение и искажение отчетности;
- совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения.

2.3. Премирование директора училища производится в течение года Министерством спорта Российской Федерации с учетом исполнения целевых показателей эффективности работы.

2.4. Кроме премирования, указанного в п. 2.1. может производиться единовременное премирование работников училища:

- в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными датами;
- к юбилейным датам со дня рождения и трудовой деятельности (50-, ... 60-летие и т.д.);
- в связи с уходом на пенсию.

3. Размер премий

3.1. Премирование работников осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников училища и (или) средств от приносящей доход деятельности, направленных училищем на оплату труда работников, при наличии их экономии.

3.2. Размер премии может устанавливаться приказом директора, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и максимальным размером не ограничивается.

3.3. Лишение премии или снижение ее размера оформляется приказом директора с обязательным указанием причины.

3.4. Размер разовых премий (единовременного вознаграждения) определяется директором училища в абсолютном значении или в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и максимальным размером не ограничивается.

4. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий

4.1. Премирование производится по решению директора училища:

- заместителей директора, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных директору непосредственно;
- руководителей структурных подразделений училища и иных работников, подчиненных заместителям директора – по представлению заместителей директора училища;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях училища, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений училища.

4.2. Премии по итогам работы начисляются за фактически отработанное время.

4.3. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце, премии по итогам работы выплачиваются пропорционально отработанному времени.

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

4.5. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений руководитель структурного подразделения представляет директору училища докладную записку о допущенном нарушении с предложениями о выплате или невыплате работнику премии.

Лишение или снижение премии оформляются приказом директора с обязательным указанием причины и производится за тот расчетный период, в котором было допущено нарушение.

4.6. Выплата премии директору училища производится на основании приказа работодателя с указанием конкретного размера премии.

5. Заключительные положения

Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до замены его новым Положением.