



## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о премировании работников МБОУ ДО «Буинская детская школа искусств №1»**

#### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о премировании и материальном стимулировании работников (далее — Положение) разработано в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и устанавливает порядок премирования работников МБОУ ДО «БДШИ №1»

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок премирования работников Муниципальной бюджетной организации дополнительного образования «Буинская детская школа искусств №1» (далее - Организация).

1.3. Выплаты, производимые в соответствии с настоящим Положением, относятся к выплатам стимулирующего характера и устанавливаются в целях поощрения работников за выполненную работу.

1.4. Настоящее Положение разработано в соответствии с Бюджетным Кодексом РФ, Трудовым Кодексом РФ, Уставом МБОУ ДО «БДШИ №1», Постановления КМ РТ от 31.05.2018 N 412 (ред. от 02.10.2025) "Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан" (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.01.2026);

1.5. Премия- денежная выплата работнику, стимулирующая заинтересованность в результатах труда. Премирование работников МБОУ ДО «БДШИ №1» подразделяется на : премирование как награждение за фактически отработанное время по результатам работы за месяц, квартал и год, единовременное премирование к определенным датам, не связанными с результатами труда.

1.6. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки результатов труда и личного вклада каждого работника в обеспечение выполнения Учреждением уставных задач и принятых в связи с этим обязательств и производится : за счет средств, предусмотренных на стимулирующие выплаты по результатам работы.

1.7. Период премирования в каждом конкретном случае определяется приказом руководителя МБОУ ДО «БДШИ №1» . В зависимости от финансовых возможностей и конкретных достижений Организации в течение финансового года может быть выплачена премия за определенный месяц или несколько месяцев, определенный квартал или несколько кварталов, или один раз в год по итогам работы за год. Основание для принятия решения о премировании за учетный период является: наличие денежных средств, достижения высоких показателей работы Учреждения в целом относительно других периодов работы. В приказе о премировании указывается период за который производится выплата, достигнутые за этот период показатели.

1.8. Премияльные выплаты выплачиваются работникам, состоящим с Организацией в трудовых отношениях на дату издания приказа о выплате премии.

1.9. Премирование директору Учреждения осуществляется по решению Начальника МКУ «Управление культуры Буинского муниципального района РТ», заместителем руководителя учреждения- осуществляется по решению руководителя Учреждения по

согласованию с Начальником МКУ «Управление культуры Буинского муниципального района РТ»,

## **2.Премирование работников по итогам работы за выполнение показателей по основной деятельности**

2.1. Работникам организации осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства от фонда оплаты труда, а также из экономии по основному фонду оплаты труда и из средств, полученных от предпринимательской деятельности.

2.2.Основанием для начисления премии работникам организации являются данные оценки руководителя учреждения, справки о замечаниях по качеству труда.

2.3.Премиальные выплаты оформляются приказом директора МБОУ ДО «БДШИ №1» по согласованию с начальником МКУ «Управления культуры Буинского муниципального района Республики Татарстан». Премиальные выплаты носят персонализированный стимулирующий характер и устанавливаются конкретному работнику.

2.4.При определении премиальных выплат учитывается успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде, инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью, личный вклад работника в деятельность Организации.

2.5.премирование работников производится по следующим показателям:

2.5.1.инициатива, творческий подход в решении вопросов, входящих в компетенцию работника;

2.5.2.высокий уровень проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения и направленных на повышение его авторитета и имиджа среди населения;

2.5.3.высокий уровень организационно- методического обеспечения деятельности Учреждения;

2.5.4.выполнение внеплановых, особо важных и срочных работ на высоком качественном уровне;

2.5.5.организация и проведение нетрадиционных форм работы в Организации;

2.5.6.привлечение внебюджетных средств;

2.5.7.обеспечение устойчивой работы Организации в целом;

2.5.8.высокая культура обслуживания;

2.5.9.высокий уровень проведения мероприятий;

2.5.10.активное участие в общественной деятельности;

2.5.11. участие в проведении ремонтных работ, ликвидации последствий аварийных и чрезвычайных ситуаций;

2.6.Премирование по итогам года распространяется на все категории персонала и осуществляется по показателям ежемесячного, ежеквартально и по итогам года в соответствии с Положением о премировании.

Премиальные выплаты по итогам работы учитываются при исчислении средней заработной платы за отчетный период.

Для определения размеров премий работникам по итогам работы не учитываются периоды:

-нахождения в отпуске по беременности и родам;

-нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;  
-нахождения в учебном отпуске в связи с получением второго высшего образования;

-нахождения в отпуске без сохранения заработной платы.

2.7. При определении суммы премии учитываются производственные упушения, за которые отдельные работники лишаются премии полностью или частично:

2.7.1. нарушения Устава Организации, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение финансового года до 100%;

2.7.2. наличие случаев нарушения санитарных правил и инструкций по охране труда и технике безопасности, инструкций и правил по пожарной безопасности до 100%;

2.7.3. нарушение трудовой дисциплины до 100%.

2.8. Начисление премии производится за установленный приказом руководителя организации учетный период, и выплачивается одновременно с заработной платой за счет средств предусмотренных на стимулирующие выплаты.

2.9. Общая сумма премии внутри коллектива распределяется учитывая показатели труда каждого члена коллектива, в зависимости от индивидуальной производительности труда и качества работы, подмены отсутствующего работника, помощи другим членам коллектива, соблюдение трудовой и производственной дисциплины и .т.д.

2.10. Лишение премии производится только за тот учетный период, в котором имели место или выявлены проступки и упушения в работе.

2.11. Работникам, проработавшим неполный учетный период, начисление премии производится пропорционально отработанному времени в данном учетном периоде.

2.12. Премия по итогам работы начисляется на тот премиальный период, в котором на работника было наложено дисциплинарное взыскание.

2.13. Премия, выплачиваемая по итогам работы за выполнение показателей по основной деятельности, учитывается при исчислении всех видов средней заработной платы.

### **3. Единовременное премирование работников**

3.1. Единовременные разовые премии являются поощрительными, напрямую, не связанными с результатами труда. Однако единовременные разовые премии выплачиваются в случае достижения работником высоких производственных показателей при одновременном безупречном выполнении работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и коллективным договором, а также распоряжениями непосредственного руководителя. Выплата единовременных разовых премий является правом, а не обязанностью руководителя. источником разовых премий является экономия по фонду заработной платы. Премия выплачивается по приказу руководителя согласованному с начальником МКУ «Управления культуры Буинского муниципального района Республики Татарстан».

3.2. Начисление премии производится на основании приказа руководителя учреждения, в абсолютной величине и выплачивается одновременно с заработной платой за соответствующий приказу период.

3.3. К разовым премиям относятся:

3.3.1. Премия к профессиональному празднику-Дню работников культуры и другим праздничным датам( при наличии экономии по фонду заработной платы сумма может быть увеличена);

3.3.2. премии к праздничным , торжественным и юбилейным датам работников, достигшим возраста 50,55,60,65 лет и далее каждые 5 лет;

3.3.3. в других случаях.