

*Приложение № 5
к коллективному договору*

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета
_____ Е.А. Гулакова
«12» сентября 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ ДО
Детский эколого-биологический центр
_____ В.П. Бут
«12» сентября 2022г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
Детский эколого-биологический центр города Крымска**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Детский эколого-биологический центр города Крымска муниципального образования Крымский район (далее – Учреждение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных перед коллективом задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, повышения качества образовательного и воспитательного процессов, ответственности за конечные результаты труда, укрепления и развития материально-технической базы, закрепления высококвалифицированных кадров.

1.2. Настоящее Положение о премировании работников Учреждения (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым и Налоговым кодексами РФ, иным законодательством РФ и устанавливает порядок и условия материального поощрения работников Учреждения.

1.3. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих по основному месту работы, а также на совместителей.

1.4. В настоящем Положении под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы, включающей в себя должностной оклад и постоянные надбавки к нему, установленные в соответствии с Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Детский эколого-биологический центр города Крымска муниципального образования Крымский район.

1.5. Положение является локальным нормативным актом Учреждения, регулирующим порядок и условия, размер распределения материального поощрения.

1.6. За выполнение показателей качества образовательных услуг работникам Учреждения производятся выплаты стимулирующего характера, размер которых регулируются *Перечнем показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников МБУ ДО ДЭБЦ.*

1.7. Настоящее Положение утверждается руководителем Учреждения и согласовывается с первичной профсоюзной организацией.

II. Виды премий и источники выплаты премий

2. Настоящим Положением предусматривается текущее и единовременное премирование.

2.1. Текущее премирование осуществляется по итогам работы за месяц (квартал) в случае достижения работником высоких показателей при одновременном безупречном выполнении трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и коллективным договором, а также распоряжениями непосредственного руководителя.

2.1.1. Текущее премирование может быть в виде премии, единовременной выплаты, либо надбавки.

2.1.2. Критерии для премирования:

- Педагогических работников в соответствующем периоде за:
 - обеспечение высокого качества обучения;
 - качественное руководство кабинетами естественнонаучной, художественной, туристско-краеведческой направленностей, районными кабинетами духовно-нравственной культуры и профилактики наркомании, пропаганды ЗОЖ, «Зеленого хозяйства», базы «Надежда»;
 - выполнение дополнительных поручений;
 - сохранение контингента обучающихся.
- Административного персонала в соответствующем периоде за:
 - высокие показатели работы Учреждения;
 - обеспечение участия педагогов в конкурсах и представлении Учреждения на различных уровнях;
 - выполнение плана работы и реализацию приоритетных задач на учебный год;
 - подготовку Учреждения к новому учебному году;
 - пополнение материально-технической базы Учреждения;
 - инициативу и реализацию творческих идей по развитию Учреждения;
 - проведение мероприятий по обобщению и распространению передового педагогического опыта;
 - работу по сохранению контингента обучающихся;
 - высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся;
 - выполнение важных (срочных) поручений;
- Учебно-вспомогательного персонала в соответствующем периоде за:

- качественное ведение делопроизводства, статистической отчетности;
 - активное участие в мероприятиях Учреждения.
- Обслуживающего персонала в соответствующем периоде за:
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
 - выполнения различных ремонтных работ.

2.2. Единовременное премирование работников за выполнение дополнительных показателей и условий:

- в связи с успешным завершением учебного года;
- за интенсивность работы при подготовке и проведении семинаров, конференций, выставок, культурно-массовых и спортивных мероприятий для обучающихся и иных важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью Учреждения;
- за качественное и оперативное выполнение особо важных или срочных заданий;
- за высокий профессионализм, личную результативность и качество работы;
- за эффективную организацию труда и руководство деятельностью сотрудников;
- за использование в работе инновационных программ, педагогических и управленческих технологий;
- за разработку и внедрение в образовательный процесс новых форм и методов обучения, прогрессивных образовательных технологий, проведение мастер-классов;
- за обучение, наставничество, оказание помощи в работе вновь принятым на работу сотрудникам;
- за организацию и проведение районных и краевых мероприятий;
- за высокое качество организации досуга с обучающимися в каникулярное время;
- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения у обучающихся, родителей, общественности;
- за высокое качество проведения военно-патриотических мероприятий, активность участия (работа с ветеранами, открытые тематические мероприятия, музейные уроки и т.п.);
- за оперативность решения возникающих вопросов и проблем по применению информационных технологий и компьютерного оборудования;
- за оперативность выполнения работ по устранению технических неполадок, последствий непредвиденных ситуаций, касающихся компьютерного оборудования и оргтехники;
- за качественное и своевременное предоставление статистической отчетности;
- за выполнение работ особой важности, не предусмотренных должностной инструкцией и прочих специальных типов работ;
- за работу по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования силами сотрудников;

- за проведение своевременной договорной кампании;
- за подготовку Учреждения к зимнему периоду, подготовки к новому учебному году;
- за высокий уровень работы с подрядными организациями;
- за высокий уровень организации практических занятий, просветительской и разъяснительной работы с участниками образовательного процесса по вопросам обеспечения безопасности, ГО, антитеррористической защищенности, оказанию ПМП, действиям в чрезвычайных ситуациях;
- за другие виды выполняемых работ, носящих разовый характер и не предусмотренных должностными обязанностями работника;
- к профессиональному празднику «Дню учителя»;
- к торжественным и юбилейным датам работникам, достигшим возраста 55, 60, 65 лет и далее каждые 5 лет;
- к юбилею трудовой деятельности в учреждении (20, 25, 30, 35, 40, 50 лет).

2.3. Премии и другие выплаты поощрительного характера выплачиваются за счет стимулирующей части средств фонда оплаты труда, как за счет средств субсидий, так и за счет внебюджетных источников.

III. Условия премирования

3.1. Основным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения работниками каждого показателя премирования, а также объективность и достоверность предоставляемой ими информации.

3.2. К существенным замечаниям относятся нарушения Устава Учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение учебного года. В этом случае он исключается из числа премируемых по итогам работы на тот учебный год (премиальный период), в котором на него было наложено взыскание. Если взыскание было снято в течение того же учебного года, в котором оно было наложено, то размер премии определяется пропорционально периоду без взыскания по отношению к полному учебному году.

3.3. Итоговые премии могут выплачиваться в соответствии (пропорционально) с отработанным временем. Поводом для депремирования могут быть отсутствие на работе, в том числе и по болезни.

IV. Размеры премий

4.1. Размер премии определяется Комиссией по оплате труда с учетом личного трудового вклада.

4.2. Размер премий (единовременного вознаграждения) определяется для каждого работника в абсолютной величине или в процентах от заработной платы по представлению руководителя.

4.3. Совокупный размер материального поощрения работников максимальными размерами не ограничивается и зависит только от фонда оплаты труда.

V. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий

5.1. Премирование работников производится на основании приказа руководителя Учреждения по представлению Комиссии по оплате труда.

5.2. Текущие (ежемесячные) премии, надбавки, доплаты и иные поощрительные выплаты начисляются работникам по результатам работы в соответствии с личным вкладом.

5.3. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце в связи с призывом на службу (военные сборы) в Вооруженные силы РФ, поступлением в учебное заведение, выходом на пенсию, увольнением по сокращению штатов и другими уважительными причинами, премии выплачиваются пропорционально отработанному времени (за исключением случаев, когда работник находился в ежегодном оплачиваемом отпуске).

5.4. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, несвоевременного и ненадлежащего исполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений трудового законодательства, требований по охране труда и технике безопасности, невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации, совершения иных нарушений руководитель вправе депремировать.

5.5. Выплата премии может осуществляться в день выдачи зарплаты.